

**HUBUNGAN *RESILIENSI* DENGAN *WORK ENGAGEMENT*
PADA PEGAWAI PT KALLISTA ALAM**

SKRIPSI

OLEH:

SIRRI HIDAYATI

17.860.0078



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/9/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

**HUBUNGAN *RESILIENSI* DENGAN *WORK ENGAGEMENT*
PADA PEGAWAI PT KALLISTA ALAM**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area



OLEH:

SIRRI HIDAYATI

17.860.0078

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan *Resiliensi* Dengan *Work Engagement* Pada Pegawai
PT Kallista Alam

Nama : Sirri Hidayati

Npm : 178600078

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Dr. Farida Hanum Siregar, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Dekan

Faadhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Ketua Program Studi Psikologi

Tanggal disetujui : 30 Juli 2024

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 01 Mei 2024



Sirri Hidayati
178600078

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sirri Hidayati
Npm : 178600078
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan *Resiliensi* Dengan *Work Engagement* Pada Pegawai PT Kallista Alam beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 01 Mei 2024



(Sirri Hidayati)

ABSTRAK

HUBUNGAN *RESILIENSI* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI

PT KALLIASTA ALAM

OLEH:

SIRRI HIDAYATI

17.860.0078

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dan mengetahui hubungan *resiliensi* dengan *work engagement* pada pegawai PT Kallista Alam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis korelasi. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 51 orang dengan sampel 42 orang (yang tidak memiliki jabatan). Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data pada skala *resiliensi* dan skala *work engagement* menggunakan skala likert. Teknik analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai korelasi sebesar 0,761 dengan $p = 0,00 > 0,050$. Artinya ada hubungan antara *resiliensi* dengan *work engagement*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Tingkat *resiliensi* pada pegawai tergolong rendah, mengingat nilai rata-rata empirisnya adalah (63,83) lebih kecil daripada nilai rata-rata hipotetik (75). Tingkat *work engagement* pada pegawai juga masuk kategori rendah, karena memiliki nilai rata-rata empiris (82,74) lebih kecil dari nilai rata-rata hipotetik yaitu (95).

Kata kunci: *Resiliensi, Work Engagement, Pegawai*

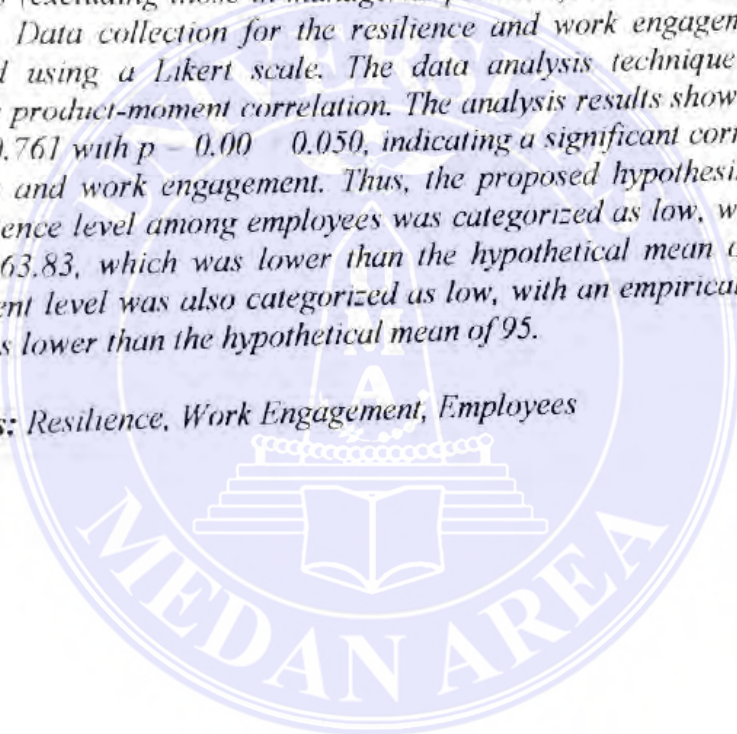
ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN RESILIENCE AND WORK ENGAGEMENT AMONG EMPLOYEES OF PT KALLISTA ALAM

BY:
SIRRI HIDAYATI
17.860.0078

This research aimed to empirically examine and determine the correlation between resilience and work engagement among employees of PT Kallista Alam. The study used a quantitative method with a correlational approach. The population of this study consisted of 51 employees, with a sample size of 42 employees (excluding those in managerial positions), selected through purposive sampling. Data collection for the resilience and work engagement scales was conducted using a Likert scale. The data analysis technique employed was Pearson's product-moment correlation. The analysis results showed a correlation value of 0.761 with $p - 0.00 < 0.050$, indicating a significant correlation between resilience and work engagement. Thus, the proposed hypothesis was accepted. The resilience level among employees was categorized as low, with an empirical mean of 63.83, which was lower than the hypothetical mean of 75. The work engagement level was also categorized as low, with an empirical mean of 82.74, which was lower than the hypothetical mean of 95.

Keywords: *Resilience, Work Engagement, Employees*



RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Sirri Hidayati, lahir di kota Medan, Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 16 Oktober 1999. Putri dari Bapak Amri dan Alm. Ibu Mahdewi. Penulis merupakan anak ke-tiga dari tiga bersudara dengan memiliki dua saudara laki-laki.

Penulis memulai pendidikan formal Sekolah Dasar di SD Muhammadiyah 02 Medan Timur pada tahun 2006 dan lulus di SD Taman Siswa Medan Selayang pada tahun 2011. Kemudian ditahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke tingkat Sekolah Menengah Pertama di SMP Namira Medan Selayang dan lulus pada tahun 2014. Setelah itu ditahun yang sama pula, penulis melanjutkan pendidikan ke tingkat Sekolah Menengah Atas di SMA Sultan Iskandar Muda Medan Sunggal dan lulus pada tahun 2017. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke Universitas Medan Area dan terdaftar sebagai mahasiswi S1 UMA dengan Prodi Psikologi. Sampai dengan penulisan skripsi ini, penulis masih terdaftar sebagai salah satu mahasiswi program pendidikan S1 Psikologi Universitas Medan Area.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan *Resiliensi* Dengan *Work Engagement* Pada Pegawai PT Kallista Alam”.

Adapun maksud dan tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti sidang skripsi untuk mencapai gelar sarjana psikologi Universitas Medan Area. Selama penelitian dan penulisan skripsi ini ada hambatan-hambatan yang penulis alami, namun berkat bantuan, dorongan serta bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Terima kasih peneliti sampaikan kepada Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan pendidikan Haji Agus Salim, Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadhan M. Eng. Msc selaku rektor Universitas Medan Area, Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Ibu Dr. Farida Hanum Siregar, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing yang tidak hanya membimbing skripsi saya. Tetapi, membantu saya dalam memberikan ketenangan dan solusi atas skripsi ini. Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi., M.Psi., selaku ketua, Bapak Khairuddin, S.Psi., M.Psi., selaku penguji dan Ibu Cut Sarah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku sekretaris yang telah memberikan kritik dan saran dalam penyelesaian skripsi ini. Ungkapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada Bapak Amri yang masih tetap bertahan hidup demi menanti penulis untuk menyelesaikan tugas akhir skripsinya dan juga kepada Alm. Ibu Mahdewi terima kasih karena sudah menjadi *support*

system terbaik selama 23 tahun bersama penulis, cinta dan kasih sayangnya tidak akan pernah penulis lupakan dan akan selalu tersimpan dilubuk hati terdalam penulis, kepada abang penulis Naufal Hadi dan Mufriza Luthfi terima kasih karena tidak pernah bosan-bosannya untuk selalu mengingatkan penulis agar segera menyelesaikan penyusunan skripsi ini dan juga kepada sepupu tercinta penulis Firya Naziha Parinduri terima kasih karena selalu menemani penulis ke kampus 1 UMA untuk mengurus segala hal administrasi penaikan berkas. Serta kepada teman seperjuangan penulis Syahdilla Mulyanda, Nursyadilla Pratiwi, Mitha Imelda Simanjuntak, Indri Melianita, Cindi Alqori, Elsa Arisafitri dan teman-teman terdekat lainnya terima kasih telah memberikan bantuan dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, sehingga peneliti sangat mengharapkan saran yang bersifat membangun kepada pembaca supaya skripsi ini dapat memiliki banyak manfaat untuk Masyarakat. Akhir kata penulis sampaikan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dari berbagai pihak yang membantu penulis.

Medan, 01 Mei 2024

Sirri Hidayati
178600078

DAFTAR ISI

HUBUNGAN RESILIENSI DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA PEGAWAI PT KALLISTA ALAM.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
TUGAS SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Hipotesis Penelitian.....	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 <i>Work Engagemet</i>	12
2.1.1 Pengertian <i>Work Engagement</i>	12
2.1.2 Faktor – Faktor <i>Work Engagement</i>	14
2.1.3 Dimensi <i>Work Engagement</i>	17
2.1.4 Ciri – Ciri <i>Work Engagement</i>	19
2.2 <i>Resiliensi</i>	20
2.2.1 <i>Pengertian Resiliensi</i>	20
2.2.2 Faktor – Faktor <i>Resiliensi</i>	22

2.2.3 Aspek-Aspek <i>Resiliensi</i>	25
2.3 Hubungan antara <i>Resiliensi</i> dengan <i>Work Engagement</i>	30
2.4 Kerangka Konseptual	32
III. METODE PENELITIAN	34
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	34
3.1.1 Waktu Penelitian	34
3.1.2 Tempat Penelitian	34
3.2 Bahan dan Alat Penelitian	34
3.3 Metodologi Penelitian	35
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian	35
3.5 Populasi dan Sampel	36
3.5.1 Populasi	36
3.5.2 Sampel	37
3.6 Prosedur Kerja	38
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas	42
3.8 Metode Analisis Data	43
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Hasil Penelitian	45
4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	45
4.1.2 Hasil Perhitungan <i>Mean</i> Hipotetik dan <i>Mean</i> Empirik	49
4.2 Pembahasan	51
V. SIMPULAN DAN SARAN	56
5.1 Simpulan	56
5.2 Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	58

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Distribusi Aitem Skala <i>Resiliensi</i> Sebelum Uji Coba	39
Tabel 3.2 Distribusi Aitem Skala <i>Work Engagement</i> Sebelum Uji Coba.....	40
Tabel 4.1 Skala <i>Resiliensi</i> Setelah Uji Validitas	45
Tabel 4.2 Skala <i>Work Engagement</i> Setelah Uji Validitas.....	46
Tabel 4.3 Uji Normalitas.....	47
Tabel 4.4 Uji Linearitas	48
Tabel 4.5 Analisis Korelasional.....	49
Tabel 4.6 Nilai Mean Hipotetik dan Empirik.....	50



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	33
Gambar 4.1 Kurva Normal Variabel <i>Resiliensi</i>	51
Gambar 4.2 Kurva Normal Variabel <i>Work Engagement</i>	51



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 - SKALA <i>RESILIENSI</i>	61
LAMPIRAN 2 - SKALA <i>WORK ENGAGEMENT</i>	66
LAMPIRAN 3 - HASIL DATA MENTAH	71
LAMPIRAN 4 - HASIL ANALISIS SPSS	76
LAMPIRAN 5 - SURAT KETERANGAN PENELITIAN	83
LAMPIRAN 6 - SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN.....	85



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Fenomena yang sering terjadi di sebuah perusahaan ialah saat mencapai suatu keberhasilan, dapat dipengaruhi oleh cepat dan ketepatan para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut dibarengi teknologi yang semakin berkembang, setiap orang akan dituntut untuk terus menambah pengetahuannya. Menurut Tjiptohadi dan Agustine dalam (Winanti, 2011), untuk mempertahankan keberlangsungan usahanya, maka perusahaan harus mengubah model bisnisnya dari yang berbasis tenaga kerja menjadi berbasis pengetahuan, yang memiliki karakteristik utama yaitu penerapan ilmu pengetahuan". Pada saat ini bagi mereka yang tidak mampu mengikuti begitu pesatnya kecanggihan teknologi dengan ilmu pengetahuan terbaru, orang-orang ini akan berada dalam keterpurukan yang pastinya akan merugikan diri sendiri. Oleh karena itu, untuk mempertahankan peningkatan yang diberikan pegawai dalam menghadapi perkembangan yang terus berjalan, tentunya setiap perusahaan harus mengembangkan dan memperbaiki kinerja para pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan guna meningkatkan produktivitas pegawai, agar mereka memiliki daya handal untuk mewujudkan potensi yang maksimalnya pada perusahaan, namun saat ini pegawai seringkali tidak menjadikan prioritas utamanya saat bekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas pokoknya. Hal tersebut didukung oleh hasil survei dari *Southeast Asia Nation* (2013) dalam (Tiara & Rostiana, 2018), Indonesia menempati peringkat

terendah dalam hal keterlibatan pegawai, ini mengindikasikan hanya 8% dari tenaga kerja di negara ini yang benar-benar berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, hasil studi dari Tower Watsons dalam Global Workforce Study (2014) dalam (Tiara & Rostiana, 2018), menunjukkan hasil yang sama. Sebagian besar pegawai di Indonesia tidak menunjukkan keterikatan yang tinggi dengan pekerjaan mereka. Ternyata berdasarkan hasil di lapangan pegawai di Indonesia masih tergolong rendah tingkat keterikatan kerjanya. Dengan adanya hal ini, maka bagi perusahaan maupun dari pihak SDM harus segera mengatasi permasalahan tersebut dengan mencari solusi untuk keefektifan dan keberhasilan disebuah perusahaan besar maupun kecil.

Hubungan saling ketergantungan antara perusahaan dan pegawai terbentuk dari kebutuhan masing-masing pihak. Dalam hal ini, perusahaan mengandalkan pegawai sebagai sumber daya manusia yang utama untuk menggerakkan operasional dan aktivitas bisnisnya. Pegawai berperan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, untuk mendukung produksi produk atau layanan dengan standar kualitas dan kuantitas yang diharapkan oleh konsumen. Sebaliknya, pegawai juga sangat memerlukan perusahaan sebagai tempat untuk bekerja dan mengembangkan karir mereka. Selain itu, pegawai sangat membutuhkan imbalan berupa gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya dari perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari. Pertumbuhan atau stagnasi suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM yang menggerakkannya. Pegawai bagi perusahaan memiliki peranan yang penting, di mana aktivitas individual dan interaksi sosial mereka sangat berpengaruh terhadap fungsi dari industri tersebut (Anoraga & Suyati, 1995).

PT Kallista Alam adalah perusahaan perkebunan swasta berdiri pada tahun 1998 yang mengelola usaha agro industri, mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan turunannya. Perusahaan ini menggunakan jasa tenaga kerja kontrak dengan jangka waktu satu tahun untuk perpanjangan kontrak. Berdasarkan isi kontrak kerjanya setiap pegawai mempunyai tugas pokok yang berbeda-beda dalam melaksanakan wewenangnya. PT Kallista Alam ini terdiri dari beberapa bagian dikantor pusat yaitu bagian personalia, bagian sekretaris, bagian keuangan/kasir, bagian pembukuan/perpajakan, bagian tanaman, bagian pembelian, bagian penjualan dan bagian teknik. Setiap bagian tersebut memiliki urutan tugas yang harus dikerjakan.

Didasarkan pada peraturan kontrak kerja, bagian pertama yaitu Bagian Personalia memiliki ikhtisar jabatan untuk pengelola berbagai macam data pegawai dari awal merekrutment, menseleksi tenaga kerja, menyusun segala hal anggaran tenaga kerja, membuat surat penegasan tentang (mutasi kerja, demosi, promosi jabatan, dan pemberhentian kontrak kerja), mendata absensi pegawai beserta bon sio yang masuk, dan menyusun penggajian kantor yang dikebun, penginputan gaji dan premi SKU (Syarat Kerja Umum) atau BHL (Buruh Harian Lepas) pemakaian tenaga tenaga kerja. Bagian kedua yaitu Sekretaris yang mempunya ikhtisar jabatan untuk mendokumentasikan surat yang masuk dan keluar, memeriksa pembayaran penjualan CPO (*Crude Palm Oil*) dan Kernel, memeriksa Cek yang sudah ditanda tangani oleh direksi dan menjalankan instruksi direksi yang bersifat insidental. Bagian ketiga yaitu Bagian Keuangan/Kasir yang mempunyai ikhtisar jabatan membayar segala hal tagihan, menyiapkan permintaan dana untuk keperluan perusahaan, meriksa rekening

koran milik perusahaan. Bagian keempat yaitu Bagian Pembukuan/Perpajakan yang mempunyai ikhtisar jabatan membuat dan menghitung rekapitulasi upah/gaji pegawai dan pembayaran BPJS (Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial), PPH 21 (Pajak Penghasilan Pasal 21) dan pinjaman pegawai serta melaporkannya ke bagian personalia dan pihak kebun, melakukan potongan atau kelebihan gaji dan mengimput tagihan rekening gajian besar dan gajian kecil. Bagian kelima yaitu Bagian Tanaman mempunyai ikhtisar jabatan yang berhubungan dengan bagian produksi.

Bagian keenam yaitu Bagian Pembelian mempunyai ikhtisar jabatan untuk memperkecil setiap biaya yang harus dikeluarkan (dipres/ditekan). Bagian ketujuh yaitu Bagian Penjualan mempunyai ikhtisar jabatan dalam menginput data penjualan, menindaklanjuti pengiriman penjualan, membuat laporan penjualan dan penagihannya dan mengelola penilaian hasil pemasaran dan transaksi penjualan. Bagian terakhir yaitu Bagian Teknik yang mempunyai ikhtisar jabatan dalam mengontrol proses produksi, membuat jadwal kerja dan menghitung *over time* pekerja, membuat laporan bulanan dan akhir tahun.

Berdasarkan *jobdesk* dari setiap isi kontrak kerja pada pegawai PT Kallista Alam, seluruh bagian pada kantor pusat memiliki uraian tugas yang membutuhkan pegawai yang tekun dengan pekerjaannya dalam menjalankan tugasnya sehingga kinerja dapat terus membaik. Akan tetapi, dalam realitanya masih terdapat beberapa kasus salah satunya terjadi pada pegawai Bagian Personalia yakni setahun sebelum mendapatkan tambahan tenaga kerja. Dalam pelaksanaan tugasnya Kepala Personalia PT Kallista Alam mengatakan bahwa pekerjaan tersulit dalam mencari pegawai pengganti ketika banyaknya pegawai

yang berhenti, hal tersebut dikarenakan bahwa sulitnya mendapat pegawai yang sesuai dengan kriteria perusahaan, dimana pegawai harus memiliki ketahanan dalam bekerja di perusahaan.

Menurut Bakker dan Schaufeli dalam (Utomo, Riyono, & Budiharto, 2017), setiap perusahaan berharap agar setiap pegawai mampu menunjukkan keaktifan dan inisiatifnya, lebih bertanggung jawab dalam pengembangan profesional diri, dan berkomitmen untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Maka, didalam perusahaan pasti membutuhkan pegawai yang berdedikasi dan penuh semangat terhadap pekerjaannya sendiri melalui rasa keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaannya. Selain itu maksud dilaksanakannya peningkatan dalam keterikatan kerja kepada para pegawai dengan pekerjaannya guna untuk dapat memberikan kinerja dan hasil yang terbaik agar tujuan perusahaan dapat tercapai. *Work engagement* adalah suatu konsep motivasional yang mencerminkan keadaan positif yang terkait dengan kesejahteraan di tempat kerja. Ini melibatkan tingkat semangat dan keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan, yang ditandai oleh keberanian, dedikasi, dan keterlibatan sepenuhnya (Schaufeli, Salanova, Roma, & Bakker, 2002).

Pegawai PT Kallista Alam akan memiliki *work engagement* yang tinggi bila pegawainya ditandai dengan sikap positif, seperti pegawai merasa bertanggung jawab dengan pekerjaannya, semangat dalam menjalankan tugas-tugas yang tidak terduga jika dibebankan secara sepihak, dapat bekerja menghadapi tantangan jika pimpinan akan keluar kota atau keluar negeri, serta tidak bersalahan dalam proses administrasi yang berkaitan dengan dana PPD (Permintaan Pendanaan) ataupun catatan bono sio dan pemotongan-pemotongan

lainnya saat gaji besar keluar. Dalam realitanya pada beberapa pegawai PT Kallista Alam masih diwarnai oleh hal-hal yang bersifat negatif, dan peneliti dapat mengidentifikasi bahwasannya *work engagement* yang dimiliki cukup rendah.

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan pada tanggal 30 Juni 2021 dari bapak M sebagai Kepala Personalia dan S, F dan P sebagai pegawai PT Kallista Alam, bahwa terdapat beberapa indikator *work engagement* yang belum berkembang pada pegawai PT Kallista Alam. Pada dasarnya pegawai yang *engagement* terhadap pekerjaannya, ia akan melakukan pekerjaannya dengan bersungguh-sungguh, adanya antusias dan konsentrasi yang penuh, akan tetapi masih ada pegawai yang melakukan kesalahan kerja seperti, menunda-nunda pekerjaan dengan menonton youtube dan bermain *gadget* di saat jam kerja, dan untuk penempatan nomor rekening, terkadang ada yang tidak sesuai urutan dengan nama tenaga kerjanya.

Schaufeli dan Bakker (2006) dalam (Ufaira, Imanda, Gunawan, Soeprapto, & Hendriani, 2020), mengungkapkan bahwasanya ada beberapa indikator *work engagement* yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* mencakup tingkat energi dan semangat yang tinggi yang dirasakan, termasuk kegembiraan, kemauan untuk memberikan usaha maksimal dalam setiap kinerja, dan ketahanan mental saat menghadapi kesulitan dalam bekerja. *Dedication* mencerminkan situasi di mana seorang pegawai memiliki keterikatan yang kuat terhadap pekerjaannya, munculnya perasaan tertantang, antusias, dan keyakinan bahwa pekerjaan tersebut dapat memberikan inspirasi yang signifikan secara sosial dan pribadi. Sementara itu, *absorption* mencakup tingkat konsentrasi dan kebahagiaan yang sangat tinggi

sehingga sulit untuk terlepas dari pekerjaan, dan individu merasakan bahwa waktu berlalu dengan cepat saat bekerja.

Pada dasarnya aktivitas para pegawai PT Kallista Alam berkaitan dengan rutinitas kerja. Perusahaan seharusnya memperhatikan kondisi kerja fisik dan psikologis para pegawainya. Para ahli mengatakan bahwa kondisi psikologis berarti berkaitan dengan kelelahan, stress kerja, dan beban kerja yang berat, kondisi tersebut dapat terjadi individu yang merasakan tekanan atau ketegangan akibat dari ketidakselarasan yang bersumber dari eksternal. Maka dari itu, perusahaan memerlukan pegawai yang memiliki *work engagement*, untuk dapat mencapai kualitas dan kinerja yang sesuai dengan keinginan organisasi, tanpa adanya masalah yang berkaitan dengan sisi psikologis pegawai.

Data tenaga kerja yang peneliti dapatkan dari bagian Personalia, bahwa banyak pegawai yang keluar masuk dalam dua tahun belakangan ada sekitar 17 pegawai yang keluar, dan yang masuk ada sekitar 21 pegawai. Banyak terjadinya pegawai yang keluar dari perusahaan tersebut dikarenakan mereka ingin mencari tempat kerja yang lebih baik lagi.

Hal ini didukung oleh hasil wawancara peneliti terhadap pegawai PT Kallista Alam. Wawancara ini dilakukan dengan pegawai berinisial YC, beliau merupakan pegawai yang sudah bekerja di perusahaan tersebut cukup lama sekitar 25 tahun yang menjabat sebagai Sekretaris di PT Kallista Alam yang mana pegawai tersebut mengatakan bahwa tekanan yang dirasakan pegawai ketika pimpinan ingin kerja ke luar kota atau ke luar negeri, dimana tugas yang diberikan harus diselesaikan pada hari itu juga, sebelum pimpinan berangkat, hal tersebut menjadi beban dan tekanan dikarenakan pekerjaan yang *deadline* masih lama

namun dimajukan menjadi lebih cepat. Hal tersebut membuat pegawai menjadi lembur walaupun sebenarnya tidak ada waktu lembur.

Banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement*, salah satunya faktor yang mempengaruhinya yaitu *resiliensi*. Menurut Schaufeli dan Bakker dalam (Permatasari & Hadi, 2018), beberapa faktor yang menentukan *work engagement* yaitu *job resources* dan *personal resources*. *Job resources* adalah berbagai unsur yang dimiliki oleh perusahaan meliputi fisik, sosial, dan psikis yang dimaksudkan guna mencapai tujuan organisasi. Berbagai unsur tersebut dirancang untuk mengurangi tuntutan pekerjaan, mengurangi beban fisiologis dan psikologis, serta memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu. *Personal resources* mencakup atribut individu seperti keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang mendukung kinerja dan kesejahteraan pribadi. Faktor ini juga berkontribusi pada kemampuan individu untuk menghadapi tuntutan pekerjaan dan mengekspresikan diri secara produktif di lingkungan kerja yang mengacu pada *resiliensi* (ketahanan). *Personal resources* berperan dalam mencapai tujuan pekerjaan, memberikan perlindungan terhadap ancaman dan mengurangi beban fisiologis serta psikologis bagi individu, serta merangsang pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Berdasarkan beberapa faktor *work engagement*, maka peneliti menetapkan bahwa variabel *independent* pada studi ini adalah *resiliensi*. Sebagaimana penjelasan Bakker dan Demerouti dalam (Ayu, Maarif, & Sukmawati, 2015), bahwa *engagement* memiliki keterkaitan dengan sumber daya personal, yang dapat menunjukkan tingkat kinerja. Jika sumber daya personal seseorang makin tinggi, maka akan makin positif diri seseorang dalam mencapai

keharmonisan diri. *Resiliensi* (ketahanan) sebagai bagian dari modal psikologis (*psychological capital*) dan sumber daya personal (*personal resources*). Alasan kedua memilih *resiliensi* karena *resiliensi* adalah faktor yang dapat meningkatkan *work engagement* seseorang pegawai, sebagaimana yang dijelaskan oleh Mase dan Tyokya (2014), bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara *resiliensi* dengan *work engagement*. Menurut Damayanti dan Handoko (2018), *resiliensi* berkorelasi positif dengan *work engagement*, dapat diartikan tingginya *resiliensi* dapat meningkatkan *work engagement* seseorang.

Peneliti mendapati beberapa hasil kajian yang membahas mengenai hubungan *resiliensi* dengan *work engagement* pegawai. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengkaji hubungan kedua variable tersebut dengan menggunakan responden yang berbeda, dalam hal ini adalah pegawai dengan berstatus kontrak di PT Kallista Alam. Penelitian mengenai pegawai yang berstatus kontrak ini merupakan penelitian yang menarik perhatian peneliti sebab pegawai kontrak merupakan pegawai yang akan bekerja dengan bersungguh-sungguh jika mereka ingin tetap bekerja diperusahaan tersebut dengan diperpanjang masa kontrak kerja mereka dan kecil kemungkinan bagi mereka untuk tidak diperpanjang masa kontraknya jika mereka dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan benar.

Berdasarkan uraian diatas, permasalahan yang sudah didukung dengan beberapa teori yang relevan dan hasil kajian terdahulu, maka penulis ingin untuk melakukan penelitian berjudul, **“Hubungan *Resiliensi* dengan *Work Engagement* pada Pegawai PT Kallista Alam”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perlu dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan *resiliensi* dengan *work engagement* pada pegawai PT Kallista Alam?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui secara empiris hubungan *resiliensi* dengan *work engagement* pada pegawai PT Kallista Alam.

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara *resiliensi* dengan *work engagement* pada pegawai PT Kallista Alam. Diasumsikan bahwa semakin tinggi *resiliensi* seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula *work engagement* yang dimilikinya. Sebaliknya, jika semakin rendah *resiliensi* seseorang, maka akan semakin rendah pula *work engagement* pada dirinya.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis dan pihak-pihak lain yang berkepentingan serta memiliki dua jenis manfaat yaitu:

1.5.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan psikologi positif yang berkaitan dalam bidang psikologi industri dan organisasi khususnya dalam *resiliensi* dan *work engagement*.

- b. Peneliti ini diharapkan dapat menjadi referensi, sumber bacaan, pengetahuan dan wawasan baru untuk peneliti selanjutnya.

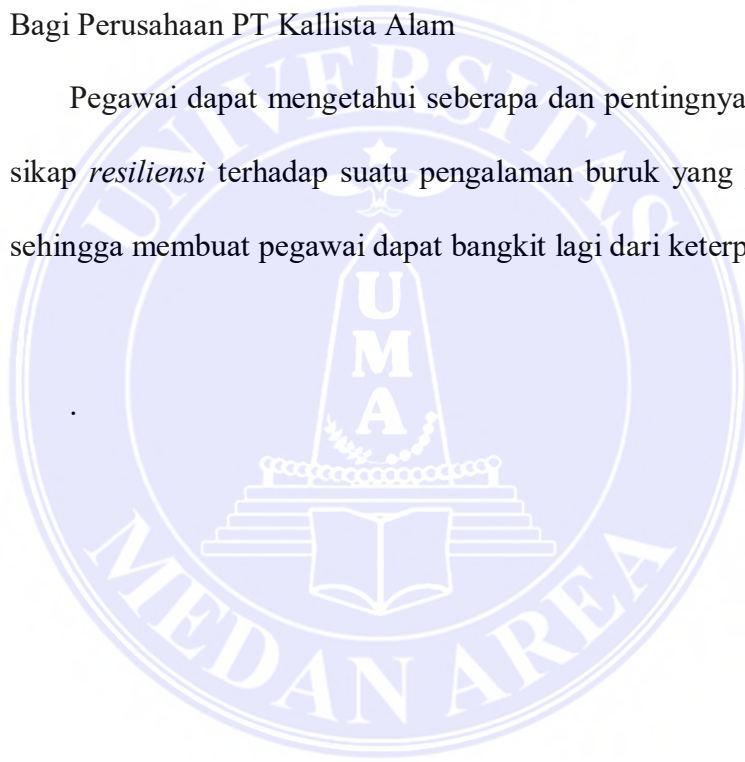
1.5.2 Manfaat Praktisi

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan ilmiah khususnya terkait dengan “Hubungan *Resiliensi* dengan *Work Engagement* pada Pegawai PT Kallista Alam”.

- b. Bagi Perusahaan PT Kallista Alam

Pegawai dapat mengetahui seberapa dan pentingnya menumbuhkan sikap *resiliensi* terhadap suatu pengalaman buruk yang pernah dialami, sehingga membuat pegawai dapat bangkit lagi dari keterpurukannya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Work Engagemet*

2.1.1 *Pengertian Work Engagement*

Work engagement dalam sumber daya manusia merupakan isu terkini di bidang perindustrian Menurut Schaufeli dan Bakker's dalam (Bakker & Bal, 2010), keterlibatan kerja adalah keadaan pikiran yang positif, terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Semangat dicirikan oleh tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kesediaan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, dan ketekunan bahkan dalam menghadapi kesulitan. Dedikasi mengacu pada keterlibatan kuat dalam pekerjaan seseorang, dan mengalami rasa signifikansi, antusias, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Sedangkan penyerapan dicirikan dengan berkonsentrasi penuh dan dengan senang hati dalam bekerja, di mana merasakan waktu berlalu dengan cepat.

Erikson dalam (Dewinda, Ancok, & Widyarini, 2020), menggambarkan bahwa keterikatan kerja sebagai bentuk komitmen dan kepedulian, dengan kata lain sebagai bentuk kemauan untuk menginvestasikan diri untuk membantu kesuksesan perusahaan. Sedangkan menurut Kahn dalam (Pri & Zamralita, 2017), mendefinisikan *engagement* sebagai penguasaan pegawai sendiri terhadap peran mereka dalam pekerjaan, dimana mereka akan mengikat diri dengan pekerjaannya, kemudian akan bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama memerankan performanya.

Menurut Brown dalam (Pri & Zamralita, 2017), memberikan definisi *work engagement* yaitu dimana seorang pegawai dikatakan *work engagement* dalam pekerjaannya apabila pegawai tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya selain itu juga untuk organisasi. Sedangkan menurut Menurut Federman dalam (Hermawan, Hartika, & Simarmata, 2017), *work engagement* adalah derajat dimana seorang pegawai mampu berkomitmen pada suatu organisasi dan hasil dari komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana mereka bekerja dan lama masa bekerja.

Menurut beberapa definisi mengenai *work engagement* yang telah dikemukakan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwasannya *work engagement* adalah bentuk dari perilaku pegawai yang dapat mengidentifikasi dirinya secara psikologis dengan pekerjaannya. Dengan kata lain, adanya kemauan untuk menginvestasikan dirinya yang nantinya akan memberikan dampak pada pencapaian nilai dan tujuan instansi maupun organisasinya dan juga *work engagement* merupakan upaya mereka untuk mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Dengan demikian, pegawai yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan lebih memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukannya dan dapat menunjukkan peningkatan kinerja yang nantinya tertuju pada sasaran pencapaian dari tujuan organisasi maupun instansi.

2.1.2 Faktor – Faktor *Work Engagement*

Schaufelli dan Bakker dalam (Handayani D. A., 2016), menyatakan bahwasannya *work engagement* pada dasarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu:

1. Model JD-R (*job demand-resources model*)

Model JD-R meliputi beberapa aspek seperti lingkungan fisik, sosial, dan organisasi, gaji, peluang untuk berkarir, serta performance feedback

2. Modal Psikologis (*psychological capital*)

Modal psikologis meliputi kepercayaan diri (*self-efficacy*), rasa optimis (*optimisme*), harapan mengenai masa depan (*hope*), dan ketahanan (*resilience*).

Menurut Schaufeli dan Bakker dalam (Astika & Saptoto, 2016), *personal resource* dan *job resource* adalah prediktor utama dari *work engagement*. Penelitian lanjutan yang dilakukan Bakker dan Demerouti dalam (Ayu, Maarif, & Sukmawati, 2015), menegaskan bahwa *work engagement* berhubungan dengan sumber daya personal (*personal resources*) yang pada akhirnya akan memperlihatkan tingkat kinerja. *Personal resources* adalah sumber daya diri yang positif terkait dengan resiliensi (ketahanan) dan mengacu pada kemampuan mereka untuk mengendalikan dan memberikan dampak baik pada lingkungan mereka.

Menurut Demerouti dalam (Kurniawati, 2014), ada empat faktor yang mempengaruhi *work engagement*, diantaranya :

1. *Job Demands* (Tuntutan Kerja)

Tuntutan kerja merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik

secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan kerja meliputi empat faktor yaitu: beban kerja yang berlebihan (*work overload*), tuntutan emosi (*emotional demands*), ketidaksesuaian emosi (*emotional dissonance*), dan perubahan terkait organisasi (*organizational changes*).

2. *Job Resources* (Sumber Daya Pekerjaan)

Keterikatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan yaitu aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu. Sumber daya pekerjaan meliputi empat faktor yaitu: otonomi (*autonomy*), dukungan sosial (*social support*), bimbingan dari atasan (*supervisory coaching*), dan kesempatan untuk berkembang secara profesional (*opportunities for professional development*).

3. *Personal Resources* (Sumber Daya Pribadi)

Sumber daya pribadi merupakan aspek diri yang pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Beberapa tipikal sumber daya pribadi yaitu :

a. *Self-efficacy* (keyakinan diri)

Merupakan persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas atau tuntutan dalam berbagai konteks pekerjaan.

b. *Organizational-based self-esteem*

Didefinisikan sebagai tingkat keyakinan individu bahwa mereka dapat memuaskan kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dan mengambil peran atau tugas dalam suatu organisasi.

c. *Optimisme*

Terkait dengan bagaimana seseorang meyakini bahwa dirinya mempunyai potensi untuk berhasil dan sukses dalam hidupnya.

d. *Resiliensi* (Ketahanan)

Kemampuan yang ada dalam diri individu untuk kembali pulih dari suatu keadaan yang menekan dan mampu beradaptasi dan bertahan dari kondisi tersebut.

4. *Personality* (Kepribadian)

Kepribadian berhubungan erat dengan keterikatan kerja yang juga dapat di karakteristikkan dengan watak, menggunakan dimensi aktivasi dan kesenangan sebagai suatu kerangka kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwasannya faktor yang mempengaruhi *work engagement* diantaranya ada, model JD-R (*job demand-resources model*), modal psikologis (*psychological capital*), *job demands*, *job resources*, *personal resources* dan *personality*.

2.1.3 Dimensi *Work Engagement*

Berdasarkan definisi *work engagement* menurut Schaufeli, Bakker dan Salanova dalam (Permatasari & Hadi, 2018), terdapat tiga dimensi dari *work engagement* diantaranya:

1. *Vigor* (Kekuatan)

Vigor merupakan tingkat energi yang tinggi dan *resiliensi* mental yang tangguh dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga mampu mencurahkan seluruh kemampuannya. Pegawai dengan *vigor* yang tinggi akan bersedia untuk bekerja sekuat tenaga, dan tetap tekun meski menghadapi kesulitan dalam bekerja.

2. *Dedication* (Pengabdian)

Dedication merupakan mengarah kepada kondisi dimana pegawai merasa antusias dalam pekerjaannya, selalu merasa bangga dan tertantang dalam menjalankan tugasnya, merasa terinspirasi dengan pekerjaannya, dan diharapkan pekerjaannya mampu memberikan pengaruh positif pada perusahaan maupun dirinya sendiri.

3. *Absorption* (Penghayatan)

Absorption merupakan perhatian penuh terhadap pekerjaan dan terlibat secara langsung dalam mengerjakannya. Kondisi ini dimana pegawai memiliki konsentrasi yang tinggi pada kerjanya, merasakan

waktu berlalu begitu cepat saat bekerja, dan sepenuh hati mengerjakan pekerjaannya sehingga pegawai tidak bisa lepas dari pekerjaannya karena terlalu menikmatinya.

Berdasarkan definisi *work engagement* menurut Khan dalam (Pri & Zamralita, 2017), terdapat tiga dimensi dari *work engagement* diantaranya:

1. Keterikatan Fisik

Pegawai yang selalu semangat dan memiliki energi untuk dapat melakukan peran kerjanya di suatu organisasi. Pegawai yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya maka akan memberikan seluruh tenaga energi dan waktunya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan memberikan pencapaian yang memuaskan.

2. Keterikatan Kognitif

Pegawai yang selalu mencurahkan seluruh pemikirannya untuk organisasi serta bekerja dengan penuh konsentrasi. Pegawai yang terlalu berkonsentrasi dan menghayati peran kerjanya maka pegawai cenderung lupa akan hal-hal pribadinya.

3. Keterikatan Emosional

Bagaimana perasaan pegawai tentang organisasinya baik itu perasaan positif maupun negatif. Pegawai umumnya harus selalu berusaha menganggap positif rekan kerjanya, pimpinan dan lingkungan sekitar tempatnya bekerja. Pegawai juga harus menumbuhkan keyakinan yang positif terhadap organisasi, seluruh rekan kerja dan atasan bahwa kita semua bisa melakukan pekerjaan yang baik dan bersama-sama untuk terus membangun organisasi yang lebih baik.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwasannya dimensi dari *work engagement* terdiri dari, *vigor* (kekuatan), *dedication* (pengabdian), *absorption* (penghayatan), keterikatan fisik, keterikatan kognitif, keterikatan emosional. Dimana, aspek-aspek tersebut merupakan kumpulan dari motivasi dan pusat pikiran yang positif pada pegawai yang sedang mengerjakan pekerjaannya.

2.1.4 Ciri – Ciri *Work Engagement*

Pegawai yang memiliki *work engagement* terhadap organisasi memiliki karakteristik tertentu. Berbagai pendapat mengenai karakteristik pegawai yang memiliki *work engagement* yang tinggi banyak dikemukakan dalam berbagai literatur, diantaranya Federman (2009) dalam (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012), mengemukakan bahwa pegawai yang memiliki *work engagement* yang tinggi dicirikan sebagai berikut:

1. Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya.
2. Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar dari pada diri mereka sendiri.
3. Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan.
4. Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

Sedangkan, menurut Hewitt dalam (Schaufeli & Bakker, 2010), pegawai yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan secara konsisten mendemonstrasikan tiga perilaku umum, yaitu:

1. *Say*

Secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon pegawai yang potensial dan juga kepada pelanggan.

2. *Stay*

Memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain

3. *Strive*

Memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwasannya ciri-ciri pegawai yang *engaged* memiliki level yang tinggi untuk menjadi energik, dan mereka secara antusias dapat mengaplikasikan energi tersebut pada pekerjaannya. Pegawai yang *engaged* dalam bekerja juga memiliki keterlibatan yang intensif pada pekerjaannya, dikarenakan mereka memiliki perhatian yang lebih terhadap perusahaan, memikirkan apapun secara detail, terhanyut dalam pekerjaannya sehingga dapat membuat pegawai sampai melupakan waktu dan mengurangi segala macam gangguan dalam pekerjaan. Dengan ini terdapat hubungan yang kuat antara organisasi dan nilai-nilai yang dimiliki setiap pegawai.

2.2 Resiliensi

2.2.1 Pengertian Resiliensi

Resiliensi pada umumnya didefinisikan sebagai salah satu kemampuan individu untuk beradaptasi pada situasi yang sulit dalam kehidupannya. Individu yang dapat bertahan dalam keadaan tertekan maupun berbagai peristiwa

kehidupan yang negatif yang dialaminya, jika mereka mampu secara cepat untuk kembali pada kondisi sebelum mereka mengalami masa-masa sulitnya, individu tersebut dapat dikatakan sebagai seseorang yang memiliki *resiliensi*. Menurut Reivich. K dan Shatte. A dalam (Damayanti & Handoko, 2018), menjelaskan *resiliensi* adalah kemampuan untuk mengatasi dan beradaptasi terhadap kejadian yang berat atau masalah yang terjadi dalam kehidupan. Pendapat senada juga dikemukakan oleh Grotberg dalam (Aminah & Santi, 2019), yang menyatakan bahwa *resiliensi* sebagai kemampuan yang dimiliki oleh manusia untuk menghadapi, mengatasi, mempelajari kesulitan dalam hidup dan belajar dari pengalaman dari kondisi yang tidak menyenangkan yang pernah dialaminya.

Menurut Vogus and Sutcliffe dalam (Tonnisen & Mei, 2020), mengemukakan bahwa *resiliensi* terkait dengan cara organisasi dan individu dalam organisasi untuk terus-menerus mencapai hasil yang diinginkan di tengah-tengah kesulitan dan ketegangan yang ada dalam pekerjaan dan organisasi tersebut. Sedangkan pendapat menurut Jackson & Watkin dalam (Tonnisen & Mei, 2020), berpendapat bahwa *resiliensi* diri seseorang pada dasarnya dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan yang dihadapi orang tersebut dalam kehidupannya. *Resiliensi* juga dapat dipandang sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang dengan tujuan untuk bangkit kembali dari situasi-situasi atau kejadian yang bersifat tidak menyenangkan.

Yuniar dkk. dalam (Tonnisen & Mei, 2020), mengemukakan bahwa *resiliensi* merupakan salah satu faktor yang sangat diperlukan agar seseorang dapat mengubah berbagai masalah dan kesulitan dalam pekerjaan maupun kehidupannya, sehingga semua masalah dan kesulitannya tersebut pada akhirnya

dapat berubah menjadi suatu kesempatan untuk menumbuhkan, mengembangkan, dan meningkatkan kemampuan untuk beradaptasi demi perubahan yang lebih baik.

Menurut beberapa definisi mengenai *resiliensi* yang telah dikemukakan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwasannya *resiliensi* adalah kemampuan seorang individu yang dapat mengatasi setiap kesulitan dan berbagai peristiwa yang dialaminya menyangkut hal-hal yang tidak menyenangkan bagi dirinya. Dengan demikian, individu yang memiliki *resiliensi* yang tinggi cenderung dapat mengatasi berbagai permasalahan dan kesulitan dalam kehidupannya maupun pekerjaannya. Dengan adanya *resiliensi*, seseorang (pegawai) dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan lebih ringan, berpikir positif, dan tidak selalu berfokus memikirkan kesulitan yang dihadapinya. Dengan demikian, pegawai tersebut dapat mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi.

2.2.2 Faktor – Faktor *Resiliensi*

Dalam mengembangkan *resiliensi*, sangat tergantung pada pemberdayaan tiga faktor yang oleh Grotberg dalam (Sholahuddin, 2019), yaitu :

1. *I Am*

Aspek ini merupakan kekuatan yang berasal dari dalam diri, seperti perasaan, tingkah laku dan kepercayaan yang terdapat dalam diri seseorang. Faktor *I am* terdiri dari beberapa bagian antara lain; bangga pada diri sendiri, perasaan dicintai, dan sikap yang menarik, individu dipenuhi harapan, iman, dan kepercayaan, mencintai, empati dan altruistik, serta mandiri dan bertanggung jawab.

2. *I Have*

Aspek ini merupakan sumber *resiliensi* yang berhubungan dengan pemaknaan terhadap besarnya dukungan yang diberikan oleh lingkungan sosial (eksternal) terhadap individu. Sumber *I have* ini memiliki beberapa kualitas yang memberikan sumbangan bagi pembentukan *resiliensi*, yaitu; hubungan yang dilandasi oleh kepercayaan penuh, struktur dan peraturan dirumah, model-model peran, dorongan untuk mandiri (otonomi), akses terhadap layanan kesehatan, pendidikan, keamanan, dan kesejahteraan.

3. *I Can*

Aspek ini adalah sumber *resiliensi* yang muncul dari kemampuan interpersonal. Keterampilan-keterampilan ini meliputi; berkomunikasi, memecahkan masalah, mengelola perasaan dan implus-implus, mengukur temperamen sendiri dan orang lain dan menjalin hubungan-hubungan yang saling mempercayai.

Resiliensi merupakan hasil kombinasi dari faktor-faktor *i am*, *i have*, dan *i can*, untuk menjadi seorang yang *resiliensi*, tidak cukup hanya memiliki satu faktor saja, melainkan harus ditopang oleh faktor-faktor lain. Setidaknya terdapat lima faktor yang sangat menentukan kualitas interaksi dari *i am*, *i have*, dan *i can* tersebut menurut Grotberg (2004), yaitu:

1. Kepercayaan (*trust*), yakni faktor yang berhubungan dengan bagaimana lingkungan mengembangkan rasa percaya. Hal ini sangat menentukan seberapa jauh individu memiliki kepercayaan terhadap orang lain mengenai hidupnya. Kebutuhan-kebutuhan dan perasaan-perasaan serta kepercayaan terhadap diri sendiri.

2. Otonomi (*autonomy*), yaitu faktor yang berkaitan dengan seberapa jauh individu menyadari bahwa dirinya terpisah dan berbeda dari lingkungan sekitar sebagai kesatuan diri pribadi.
3. Inisiatif (*initiative*), yaitu faktor pembentukan *resiliensi* yang berperan dalam penumbuhan minat untuk melakukan sesuatu yang baru.
4. Industry (*industry*), yaitu faktor *resiliensi* yang berhubungan dengan pengembangan keterampilan-keterampilan berkaitan dengan aktivitas rumah dan lingkungan.
5. Identitas (*identity*), yaitu faktor *resiliensi* yang berkaitan dengan pengembangan pemahaman tentang diri sendiri baik kondisi fisik maupun psikologisnya.

Sedangkan menurut Herrman, Stewart, Diaz-Granados, Berger, Jackson dan Yuen dalam (Utami & Helmi, 2017), mengatakan bahwa sumber-sumber *resiliensi* meliputi beberapa hal, sebagai berikut :

1. Faktor Kepribadian

Meliputi karakteristik kepribadian, *self-efficacy*, *self-esteem*, internal *Locus of control*, *optimisme*, kapasitas intelektual, konsep diri yang positif, faktor demografi (usia, jenis kelamin, suku), harapan, ketangguhan, regulasi emosi, dan sebagainya.

2. Faktor Biologis

Ini merupakan lingkungan awal akan memengaruhi perkembangan dan struktur fungsi otak serta sistem neurobiologis.

3. Faktor Lingkungan

Ini terbagi menjadi dua; pertama level lingkungan terdekat meliputi dukungan sosial termasuk relasi dengan keluarga dan teman sebaya, *secure attachment* pada ibu, kestabilan keluarga, hubungan yang aman dan pasti dengan orang tua, dan dukungan sosial dari teman sebaya. Lingkungan ini berhubungan dengan tingkat *resiliensi* dan kedua lingkungan yang lebih luas yaitu sistem komunitas seperti lingkungan sekolah yang baik, pelayanan masyarakat, kesempatan untuk melakukan kegiatan olah raga dan seni, faktor-faktor budaya, spiritualitas dan agama serta sedikitnya pengalaman yang berkaitan dengan kekerasan, berhubungan dengan tingkat *resiliensi*.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwasannya faktor yang mempengaruhi *resiliensi* seseorang ada tiga yaitu *i am*, kekuatan yang berasal dari dalam diri, faktor ini serupa dengan faktor kepribadian yang diungkapkan oleh Herrman dkk., sedangkan faktor *i have* serupa dengan faktor lingkungan yang diungkapkan oleh Herrman dkk., dimana sama-sama mengenai pemaknaan dukungan yang diterima oleh orang sekitar, sedangkan *i can*, kemampuan yang dapat dilakukan.

2.2.3 Aspek-Aspek *Resiliensi*

Menurut Connor dan Davidson dalam (Alifah, Tentama, & Situmorang, 2019), *resiliensi* direfleksikan oleh lima aspek yaitu:

1. *Personal Competence*

Kompetensi pribadi ini termaksud kedalam standar tinggi dan sikap gigih seorang individu sehingga dapat mencapai tujuan walaupun mengalami atau menghadapi tekanan.

2. *Trust in One's Instinct*

Kepercayaan terhadap intuisi ini merupakan keyakinan individu akan insting yang dirasakan, kemudian disertai kemampuan mentoleransi perasaan negatif sehingga tetap tenang dan mampu mengambil keputusan dalam situasi yang tidak menyenangkan.

3. *Positive Acceptance of Change*

Penerimaan positif terhadap perubahan ini gambaran individu yang dapat beradaptasi akan situasi yang tidak menyenangkan secara cepat dan memiliki hubungan yang baik dengan orang lain.

4. *Control*

Kemampuan individu untuk mengontrol strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang jelas ketika menghadapi kesulitan atau keadaan yang tertekan.

5. *Spiritual*

Meliputi kepercayaan individu akan peran tuhanNya dalam mengatur dan berkehendak dalam kehidupannya.

Reivich & Shatte dalam (Damayanti & Handoko, 2018), mengungkapkan terdapat 7 (tujuh) kemampuan yang membentuk *resiliensi* yaitu :

1. *Emotion Regulation*

Merupakan kemampuan untuk tetap tenang di bawah kondisi yang menekan. Orang yang kurang memiliki kemampuan mengatur emosi mengalami kesulitan dalam membangun dan menjaga hubungan dengan orang lain. Salah satunya disebabkan oleh tidak ada orang yang mau bersama orang yang marah, cemas, khawatir serta gelisah setiap saat. Emosi yang dirasakan oleh seseorang cenderung dirasakan terhadap orang lain. Semakin kita terasosiasi dengan kemarahan maka kita akan semakin menjadi seorang yang pemaarah pula. Tidak semua emosi, baik positif maupun negatif harus kita tekan. Kemampuan untuk mengekspresikan emosi dengan tepat juga merupakan bagian dari *resiliensi*. Terdapat 2 (dua) ketrampilan yang menjadi bagian penting untuk regulasi emosi, yaitu tenang (*calming*) dan fokus (*focus*).

2. *Impulse Control*

Merupakan kemampuan untuk mengendalikan dorongan, keinginan, kesukaan serta tekanan yang muncul dari dalam diri. Individu yang memiliki kemampuan pengendalian impuls yang rendah, cepat mengalami perubahan emosi yang pada akhirnya mengendalikan pikiran dan perilaku mereka. Mereka menampilkan perilaku mudah marah, kehilangan kesabaran, impulsif, dan berlaku agresif. Tentunya perilaku yang ditampakkan ini akan membuat orang di sekitarnya merasa kurang

nyaman sehingga berakibat pada buruknya hubungan sosial individu dengan orang lain.

3. *Optimism*

Individu yang *resilien* adalah individu yang optimis. Optimisme yang dimiliki oleh seorang individu menandakan bahwa individu tersebut percaya bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk mengatasi kemalangan yang mungkin terjadi di masa depan. Keoptimisan ini tentu saja diiringi segala usaha untuk mewujudkan hal tersebut.

4. *Causal Analysis*

Merujuk pada kemampuan individu untuk mengidentifikasi secara akurat penyebab dari permasalahan yang mereka hadapi. Individu yang *resilien* adalah individu yang memiliki fleksibilitas kognitif. Mereka mampu mengidentifikasi semua penyebab yang menyebabkan kemalangan yang menimpa mereka. Mereka tidak terlalu terfokus pada faktor-faktor yang berada di luar kendali mereka, sebaliknya mereka memfokuskan dan memegang kendali penuh pada pemecahan masalah, perlahan mereka mulai mengatasi permasalahan yang ada, mengarahkan hidup mereka, bangkit dan meraih kesuksesan.

5. *Empathy*

Empati sangat erat kaitannya dengan kemampuan individu untuk membaca tanda-tanda kondisi emosional dan psikologis orang lain. Hal ini dapat ditunjukkan melalui bahasa-bahasa nonverbal antara lain ekspresi wajah, intonasi suara, bahasa tubuh dan mampu menangkap apa yang dipikirkan dan dirasakan orang lain. Ketidakmampuan individu

untuk membaca tanda-tanda nonverbal orang lain dapat sangat merugikan, baik dalam konteks hubungan kerja maupun hubungan personal, hal ini dikarenakan kebutuhan dasar manusia untuk dipahami dan dihargai. Individu dengan empati yang rendah cenderung mengulang pola yang dilakukan oleh individu yang tidak *resilien*, yaitu menyamaratakan semua keinginan dan emosi orang lain.

6. *Self efficacy*

Adalah hasil dari pemecahan masalah yang berhasil. *Self-efficacy* merepresentasikan sebuah keyakinan bahwa individu tersebut mampu memecahkan masalah yang dialami dan mencapai kesuksesan.

7. *Reaching out*

Resiliensi lebih dari sekedar bagaimana seorang individu memiliki kemampuan untuk mengatasi kemalangan dan bangkit dari keterpurukan, namun lebih dari itu *resiliensi* juga merupakan kemampuan individu meraih aspek positif dari kehidupan setelah kemalangan yang menimpa.

Berasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwasannya aspek-aspek dari *resiliensi* diantaranya *emotional regulation* terkait pengaturan emosi positif dan dapat mengekspresikannya, sedangkan *impulse control* pengendalian terhadap diri sendiri, *optimism* dengan yang akan mendatang, *causal analysis* terkait pemecahan masalah terhadap kemalangan yang sedang menimpa, *empathy* terhadap orang lain, *self-efficacy* percaya akan kemampuan diri sendiri, dan *reaching out* penerimaan positif terhadap perubahan.

2.3 Hubungan antara *Resiliensi* dengan *Work Engagement*

Menurut Leither dan Bakker dalam (Damayanti & Handoko, 2018), *work engagement* adalah suatu keadaan positif dimana pekerja dengan penuh dedikasi tinggi, mau terlibat penuh dengan pekerjaannya, komitmen tinggi, dan fokus dalam berpikir saat bekerja. Menurut Macey dalam (Steven & Prihatsanti, 2017), pegawai yang memiliki *work engagement* selalu punya pemikiran yang luas apabila sewaktu-waktu tuntutan pekerjaan terjadi perubahan. Mereka tidak akan terpaku pada *job description* mereka, akan tetapi mereka fokus terhadap tujuan mereka yang disesuaikan dengan tujuan perusahaan. Pegawai juga akan secara aktif mengembangkan kemampuan mereka yang disesuaikan dengan peran mereka dalam organisasi. Mereka tidak hanya mengembangkan diri untuk kepentingan sendiri, akan tetapi juga untuk organisasi. Jika mereka tidak dapat menyalurkan *engage* yang mereka miliki, maka itu bisa menyebabkan *boomerang* bagi dirinya sendiri.

Pegawai yang tidak memiliki *engage* biasanya tidak akan betahan lama diperusahaan tersebut. Schaufelli & Bakker dalam (Steven & Prihatsanti, 2017), menyebutkan bahwa rendahnya *work engagement* akan berakibat kepada kelelahan, stress kerja, dan beban kerja yang terlalu tinggi dikarenakan tidak mampunya pegawai dalam menjawab tuntutan kerja dan pandangan pegawai terhadap lingkungan kerja dan dirinya yang masih sempit, dan tidak memiliki keseriusan dalam mengerjakan pekerjaannya yang selalu menganggap mudah.

Work engagement secara umum dipengaruhi dari *job resources* (sumber kerja), *personal resources* (sumber pribadi), dan *job demand* (tuntutan kerja).

Personal resources merupakan sumber daya di setiap individu yang positif

berkaitan dengan *resiliensi* (ketahanan), khususnya pada keadaan tertentu yang berubah. Menurut Hobfoll dkk. dalam (Handayani & Pitoyo, 2018), *personal resources* ini adalah evaluasi pribadi yang positif berkaitan dengan kemampuan untuk mengendalikan diri dalam mencapai kesuksesan yang bisa memberikan dampak pada lingkungan kerja.

Sebuah penelitian menyatakan bahwa pegawai yang mampu bertahan dan dapat mengatasi segala bentuk pengalaman yang buruk dialaminya, pegawai tersebut akan dapat lebih mudah untuk terlibat atau lebih *engaged* secara terus-menerus dengan pekerjaannya (Mase & Tyokya, 2014). Sebagai contoh, ketika pegawai memiliki tingkat *resiliensi* tinggi maka dapat bekerja di lingkungan seperti apapun dan memiliki cara-cara tersendiri untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan mereka. Akibatnya, mereka memiliki keyakinan untuk mengelola tugas-tugas tersebut dan semakin menghargai diri. Individu tersebut akan termotivasi untuk mengejar tujuan, oleh karena itu cenderung *engaged* dalam mengerjakan apa yang mereka lakukan (Luthans & Youssef, 2004). Jika pegawai perusahaan sudah memiliki level *work engagement* tinggi maka mereka akan lebih produktif dan tentunya tujuan organisasi akan mudah tercapai.

Seorang pegawai dapat dikatakan memiliki *resiliensi* apabila mereka mampu bertahan dan beradaptasi pada kondisi yang sulit dengan menghadapi hambatan pekerjaan yang berlangsung secara terus-menerus dan kendala lainnya. Hal ini ditunjukkan oleh pegawai PT Kallista Alam, sebagian dari mereka mampu bertahan dalam perusahaan tersebut sekitar 10-15 tahun keatas. Namun, pada sebagian pegawai lainnya tidak disertai dengan *engaged* terhadap pekerjaannya, hal ini dikarenakan terdapat 4-5% (7 orang) pertahunnya pegawai yang keluar

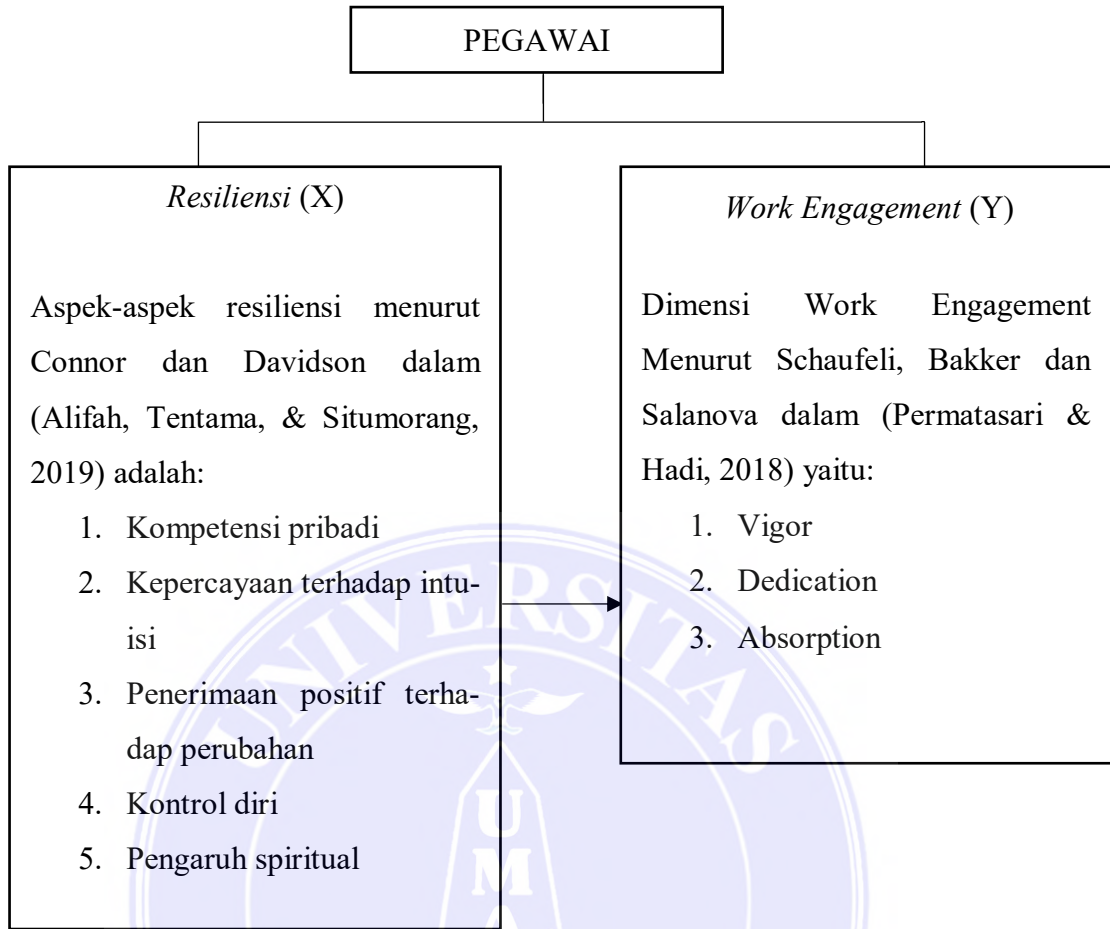
masuk dalam perusahaan tersebut. Mereka melakukan pekerjaan hanya sebatas untuk memenuhi tuntutan dan kewajiban mereka dalam bekerja. Sehingga sebagian dari mereka terkadang bersikap tidak peduli dalam menghadapi pekerjaan.

Dengan demikian, kemampuan *resiliensi* pada pegawai dalam mengatasi situasi sulit selama menjalankan tugas dan kewajibannya cukup rendah, dimana hal ini ditunjukkan dengan kurang mampunya bertahan pada tahun-tahun berikutnya dan memiliki hubungan dengan *work engagement*. Pegawai yang memiliki *engagement* mampu membangkitkan energi dan tetap mempertahankan semangatnya meskipun mereka berada ditengah-tengah lingkungan kerja yang menyebabkan *coping*. Sehingga dari penjelasan tersebut dapat dikatakan pegawai yang memiliki sikap *work engagement* tinggi akan memiliki *resiliensi* yang tinggi pula, dan begitu juga sebaliknya

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep lainnya dari masalah yang ingin diteliti. *Resiliensi* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* bagi seorang pegawai yang membutuhkan kemampuan untuk bertahan dalam mengatasi kesulitan yang dapat membuatnya untuk bangkit kembali.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah *resiliensi* dan variabel dependen adalah *work engagement*.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 7 hari, dimulai dari tanggal 24 Agustus 2022 sampai dengan tanggal 31 Agustus 2022. Kemudian surat selesai dikeluarkan pada tanggal 03 September 2022.

3.1.2 Tempat Penelitian

Tempat penelitian adalah lokasi dimana terlaksanakan penelitian tersebut, lokasi penelitian ini di Jalam Beringin No. 1A, Medan Sunggal, Sumatera Utara. Tepatnya di PT Kallista Alam.

Adapun Visi-Misi PT Kallista Alam :

a. Visi

“Menjadi perusahaan berbasis kelapa sawit terbaik di Indonesia”

b. Misi

“Dengan melakukan pekerjaan sangat baik dan mematuhi peraturan perusahaan untuk menjadi yang terbaik di Indonesia sehingga menghasilkan keunggulan bagi perusahaan dan mensejahterakan pekerja”

3.2 Bahan dan Alat Penelitian

Alat yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *skala likert* yang dibuat dalam bentuk *google form* dan digunakan sebagai alat pengumpulan data yang disebar kepada responden.

3.3 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sebagaimana dijelaskan (Hardani dkk, 2020) penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisis pada data numerik (angka) yang kemudian dianalisis dengan metode statistik yang sesuai. Biasanya, penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian inferensial untuk menguji hipotesis. Hasil uji statistik dapat menyajikan signifikansi hubungan yang dicari. Sehingga, arah hubungan yang diperoleh bergantung pada hipotesis dan hasil uji statistik, bukan logika ilmiah.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode penelitian kuantitatif korelasional. Menurut (Gravetter & Wallnau, 2018) penelitian korelasi bertujuan untuk menguji hubungan diantara variable dengan mengukur dua variable yang berbeda untuk setiap individu. Dari penelitian ini, hanya informasi mengenai taraf hubungan yang terjadi yang dapat diperoleh, bukan mengenai ada tau tidaknya efek variable satu terhadap variable lainnya.

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah sebuah batasan-batasan yang diberikan oleh peneliti terhadap variable penelitiannya sendiri, sehingga variable penelitian dapat diukur (Syahrudin & Salim, 2012). Definisi operasional variable dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

3.4.1 Variabel Bebas (X) *Resiliensi*

Resiliensi merupakan salah satu kemampuan individu untuk beradaptasi pada situasi yang sulit dalam kehidupannya. Ketika mereka mampu secara cepat untuk bangkit kembali pada kondisi semulanya sebelum mengalami masa-masa sulit, individu tersebut dapat dikatakan sebagai seseorang yang memiliki

resiliensi. Dalam mengukur *resiliensi*, peneliti menggunakan aspek-aspek yaitu kompetensi pribadi, kepercayaan terhadap intuisi, penerimaan positif terhadap perubahan, kontrol diri dan pengaruh spiritual.

3.4.2 Variabel Terikat (Y) *Work Engagement*

Work engagement adalah bentuk dari perilaku pegawai yang dapat mengidentifikasikan dirinya secara psikologis dengan pekerjaannya dan juga merupakan upaya mereka untuk mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Dengan demikian, pegawai yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan lebih memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukannya dan dapat menunjukkan peningkatan kinerja yang nantinya tertuju pada sasaran pencapaian dari tujuan organisasi maupun instansi.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut (Siyoto & Sodik, 2015), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan menurut Arikunto dalam (Siyoto & Sodik, 2015), populasi adalah keseluruhan objek penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi adalah keseluruhan anggota dari seluruh target penelitian. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai PT Kallista Alam yang berjumlah 51 orang.

3.5.2 Sampel

Menurut (Siyoto & Sodik, 2015), Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini digunakan metode *Purposive Sampling* yaitu salah satu Teknik non-random sampling dimana, peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Menurut (Mulyatiningsing, 2011), Purposive sampling digunakan apabila sasaran sampel yang diteliti telah memiliki karakteristik tertentu sehingga tidak mungkin diambil sampel lain yang tidak memenuhi karakteristik yang telah ditetapkan. Dengan demikian peneliti membuat karakteristik partisipasi dalam penelitian ini yang mendasari pemilihan sampel dengan kriteria sebagai berikut:

a. Pegawai PT Kallista Alam

Pegawai PT Kallista Alam menjadi kriteria pertama dalam subjek penelitian, karena fenomena yang peneliti angkat adalah fenomena *work engagement* yang terjadi pada pegawai PT Kallista Alam.

b. Pegawai yang Tidak Menduduki Jabatan

Pegawai yang tidak menduduki jabatan di PT Kallista Alam menjadi kriteria kedua dalam subjek penelitian, karena dari data 3 tahun terakhir banyak terjadinya turnover dan yang sering

melakukan kesalahan dalam bekerja adalah pegawai bagian administrasi.

Dengan demikian berdasarkan karakteristik yang telah dibuat oleh peneliti, maka jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 42 orang.

3.6 Prosedur Kerja

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan *resiliensi* dengan *work engagement* pada pegawai PT Kallista Alam. Adapun subjek dari penelitian ini adalah pegawai yang tidak menduduki jabatan di PT Kallista Alam. Jumlah dari pegawai yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini ialah 42 orang.

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian, yaitu terkait izin pengumpulan data penelitian dengan membuat surat pengantar dari pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan nomor surat 1147/FPSI/01.10/VIII/2022 pada tanggal 22 Agustus 2022 yang ditujukan kepada Bahagian Personalia PT Kallista Alam.

Selanjutnya peneliti menyerahkan surat izin yang sudah disediakan dan meminta surat balasan yaitu surat pernyataan bahwasannya benar peneliti melakukan penelitian di PT Kallista Alam tersebut. Kemudian pihak PT Kallista Alam mengeluarkan surat keterangan selesai penelitian pada tanggal 03 September 2022 dengan nomor surat 09.01/KA/2022. Penelitian dilaksanakan pada PT Kallista Alam selama 7 hari.

Selain mempersiapkan administrasi, peneliti juga mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan pada saat penelitian. Pada skala *resiliensi* peneliti

menggunakan alat ukur yang berdasarkan teori aspek-aspek dari Connor dan Davidson dalam (Alifah, Tentama, & Situmorang, 2019) yakni: aspek kompetensi pribadi, aspek kepercayaan terhadap intuisi, aspek penerimaan positif terhadap perubahan, aspek kontrol diri dan pengaruh spiritual. Skala *resiliensi* untuk mengukur ketahanan terhadap keterikatan kerja responden. Skala ini diberikan kepada responden untuk melihat gambaran sikapnya terhadap suatu persoalan. Skala ini terdiri dari 32 pernyataan yang disajikan dengan menggunakan skala likert yang mencakup 16 pernyataan *Favourable* (pernyataan yang mendukung) dan 16 pertanyaan *Unfavourable* (pernyataan tidak mendukung). Berikut tabel distribusi aitem skala *resiliensi* sebelum dilakukan uji coba:

Tabel 3.1 Distribusi Aitem Skala Resiliensi Sebelum Uji Coba

No	Aspek-aspek	Indikator	Nomor Item		
			<i>Favourabel</i>	<i>Unfavourabel</i>	Total
1	Kompetensi Pribadi	Memiliki sikap kegigihan dalam mencapai tujuan	1, 16	3, 20	4
2	Kepercayaan terhadap Intuisi	Keyakinan individu terhadap insting yang dirasakan	8, 22	6, 18	4
		Kemampuan mentoleransi perasaan negatif	11, 17	9, 23	4
		Mampu mengambil keputusan dalam situasi yang tidak menyenangkan	4, 19	5, 21	4
3	Penerimaan positif terhadap Perubahan	Kemampuan beradaptasi akan situasi yang tidak menyenangkan	27, 14	10, 29	4
		Memiliki hubungan yang baik dengan orang lain.	24, 30	13, 32	4
4	Kontrol Diri	Kemampuan untuk mengontrol strategi	2, 15	12, 25	4
5	Pengaruh Spiritual	Kepercayaan akan peran tuhan nya dalam mengatur dan berkehendak dalam kehidupannya	7, 28	26, 31	4
Total			16	16	32

Selanjutnya, untuk skala *work engagement* peneliti menggunakan alat ukur yang berdasarkan teori dimensi dari Schaufeli, Bakker dan Salanova dalam (Permatasari & Hadi, 2018) yakni: dimensi *vigor*, dimensi *dedication* dan dimensi

absorption. Skala *work engagement* untuk mengukur keterikatan kerja responden terhadap pekerjaannya. Skala ini diberikan kepada responden untuk melihat gambaran sikapnya terhadap suatu persoalan. Skala ini terdiri dari 40 item pernyataan yang disajikan dengan menggunakan skala likert yang mencakup 20 pernyataan Favourable (pernyataan yang mendukung) dan 20 pertanyaan Unfavourable (pernyataan tidak mendukung). Berikut tabel distribusi aitem skala *work engagement* sebelum dilakukan uji coba:

Tabel 3.2 Distribusi Aitem Skala *Work Engagement* Sebelum Uji Coba

No	Aspek-aspek	Indikator-indikator	Nomor Item		
			Favourabel	Unfavourabel	Total
1	Vigor	Memiliki usaha yang besar dalam menyelesaikan masalah	1, 19	8, 11	4
		Memiliki ketekunan dalam bekerja	33, 24	2, 15	4
		Memiliki ketahanan diri dalam bekerja	3, 36	17, 30	4
2	Dedication	Merasa antusias dalam pekerjaannya	21, 14	5, 40	4
		Bangga terhadap pekerjaannya	16, 38	25, 34	4
		Merasa terinspirasi dalam bekerja	31, 29	6, 22	4
		Pekerjaan menjadi sebuah tantangan	9, 37	39, 12	4
3	Absorbtion	Sangat menikmati saat bekerja	4,13	26, 32	4
		Sulit memisahkan diri dengan pekerjaan	20, 27	28, 35	4
		Totalitas didalam pekerjaan	7, 18	10, 23	4
		Total	20	20	40

Kedua skala disusun berdasarkan skala psikologi dengan model skala likert. Aitem pernyataan dalam alat ukur psikologi dibuat dalam dua kelompok aitem yaitu aitem yang berbentuk pernyataan yang positif atau *favorable* dan aitem yang berbentuk pernyataan negatif atau *unfavorable*. Dengan menggunakan

modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Sesuai)” diberi nilai 4, jawaban “S (Sesuai)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Sesuai)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Sesuai)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Sesuai)” diberi nilai 1, jawaban “S (Sesuai)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Sesuai)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Sesuai)” diberi nilai 4.

Setelah pembuatan skala, kemudian peneliti menyebarkan kuisisioner kepada para responden yang dimulai pada hari Rabu, 24 Agustus 2022 dengan menyebarkan kuisisioner dalam bentuk *google form* kepada pegawai yang berlokasi di PT Kallista Alam. Penyebaran kuisisioner ini berlangsung selama 1 hari. Peneliti menyebarkan kuisisioner ke 42 responden dengan tujuan untuk mempersingkat waktu dan mengejar waktu yang telah ditetapkan. Jumlah jawaban responden yang terkumpul sampai pada batas yang ditentukan adalah sebanyak 42 responden. Pengambilan data penelitian ini menggunakan metode *tryout* terpakai (uji coba terpakai). Hal ini dilakukan mengingat kurangnya jumlah pegawai yang bekerja di PT Kallista Alam dan tidak ditemukan sampel lain yang sesuai dengan karakteristik pada perusahaan yang lain. Pada metode *tryout* terpakai (uji coba terpakai), penyebaran kuisisioner atau pengambilan data dilakukan hanya satu kali saja, dalam arti data responden yang sudah terkumpul akan digunakan untuk data uji coba dan juga digunakan sebagai data penelitian

Setelah terkumpul jawaban dari para responden, peneliti melakukan skoring pada tiap aitem yang dibuat dalam bentuk format *Microsoft Excel 2019* dengan bentuk format sesuai dengan keperluan tabulasi data. Selanjutnya pengujian asumsi analisis data dilakukan dengan menggunakan *software SPSS V. 23 for windows*.

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas merupakan dua syarat dalam menentukan kualitas alat ukur, sedangkan kualitas akan menentukan baik atau tidaknya suatu penelitian. Bertolak dari dua syarat tersebut, maka alat ukur yang baik dapat mencerminkan keadaan sesungguhnya dari permasalahan yang diteliti.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut (Azwar, 2012), validitas skala psikologi adalah membuktikan bahwa struktur seluruh aspek berperilaku. Validitas juga suatu angka yang mencapai sasarannya dalam proses pengukuran, dan dapat dikatakan akurat mengenai apa yang ingin diukur. Uji validitas skala dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson, yang perhitungannya dibantu dengan aplikasi *software SPSS V. 23 for windows*.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu hasil dari pengukuran yang nilainya konsisten setelah diuji coba sekali sampai dua kali, dan dapat dipercaya hasil dari pengukuran tersebut. Pengertian reliabilitas mengacu kepada keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran (Azwar, 2012). Reliabilitas alat ukur penelitian ini akan diuji menggunakan teknik uji reliabilitas yang dikembangkan oleh Cronbach yang

disebut dengan teknik *alpha cronbach*. Teknik alpha digunakan untuk membelah tes menjadi lebih dari dua belahan yang masing-masing berisi aitem dalam jumlah sama banyaknya (Azwar, 2012). Teknik analisis *Alpha Cronbach* akan dilakukan menggunakan aplikasi *software SPSS V. 23 for windows*.

3.8 Metode Analisis Data

Menurut (Hardani dkk, 2020), analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat simpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Teknik analisis korelasi yang digunakan pada penelitian ini adalah *korelasi product moment* dari Karl Pearson. Teknik ini termaksud Teknik statistika parametrik yang menggunakan data interval dan rasio dengan persyaratan tertentu. Misalnya data dipilih secara acak (random) dan datanya berdistribusi normal, data yang dihubungkan berpola linier dan data yang dihubungkan mempunyai pasangan yang sama. Alasan digunakannya teknik *korelasi product moment* ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara satu variabel bebas (*resiliensi*) terhadap satu variabel terikat (*work engagement*). Sebelum melakukan analisis data dengan menggunakan *korelasi product moment* maka, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yaitu:

1. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap variabel telah menyebar secara normal.

2. Uji Linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah dua dari variable bebas memiliki hubungan yang linier dengan variable terikat.

Menghitung besarnya sumbagan variable X terhadap variable Y dengan rumus $KD = (r^2) \times 100\%$ yang dimaksud untuk menyatakan besarnya persentase yang satu turut ditentukan variable yang lain. Selanjutnya hitung dibandingkan dengan nilai t table dengan dk $n - 2$ pada taraf atau tingkat kepercayaan yang dipilih, dalam hal ini adalah 95%. Apabila t hitung $<$ t table, maka dapat disimpulkan hipotesis diterima atau dengan kata lain hipotesis ditolak.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

1. Dari hasil analisis korelasional terlihat bahwa adanya korelasi positif signifikan antara *resiliensi* dengan *work engagement* ditunjukkan dengan nilai koefisien (r_{xy}) = 0,761 dan $p = 0.000 < 0.050$, ini mengindikasikan adanya korelasi positif antara kedua variabel. Semakin tingginya *resiliensi* maka semakin tinggi juga *work engagement* pada pegawai.
2. Nilai koefisien determinan (r^2) yang diperoleh 0,579 atau 57,9%, ini mengindikasikan kontribusi dari *resiliensi* adalah 57,9% terhadap *work engagement* pada pegawai.
3. Tingkat *resiliensi* pada pegawai tergolong rendah, mengingat nilai rata-rata empirisnya adalah (63,83) lebih kecil daripada nilai rata-rata hipotetik (75). Tingkat *work engagement* pada pegawai juga masuk kategori rendah, karena memiliki nilai rata-rata empiris (82,74) lebih kecil dari nilai rata-rata hipotetik yaitu (95).

5.2 Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan diatas, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran diantaranya, sebagai berikut:

1. Saran bagi subjek penelitian (pegawai)

Bagi pegawai yaitu: (1) Ketika menghadapi permasalahan, pegawai harus mampu menghadapi kondisi yang sedang terjadi dengan berfikir lebih realistis; (2)

Kerjakan pekerjaan dengan semaksimal mungkin tanpa membandingkan dengan pekerjaan orang lain; (3) Menerima keadaan dan saling memahami dengan fokus kepada tujuan awal masing-masing pegawai agar tidak terjadi hal yang merugikan bagi perusahaan.

2. Saran bagi perusahaan

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih tingginya tingkat *turnover* yang dikarenakan rendahnya *engagement* pada pegawai. Oleh karena itu, bimbingan dari atasan diperlukan dengan mengarahkan pekerjaan bawahannya dan juga menjalin komunikasi yang baik terhadap pegawai dengan sesekali melakukan dialog per-pegawai, menerima aspirasi dan masukan agar pegawai merasa dirinya dihargai atas pekerjaan yang telah dilakukan, hal yang dapat dicapai pegawai tentunya bisa diapresiasi dengan memberikan *reward* berupa pemberian tunjangan kinerja/jabatan yang dapat merangsang *engaged* pegawai terhadap pekerjaannya, serta mengadakan kegiatan yang bisa membangun rasa semangat pegawai dengan melakukan acara *gathering* atau *outing* secara berkala.

3. Saran bagi peneliti selanjutnya

Kepada para peneliti berikutnya diharapkan untuk meneliti dengan variabel independen lain yang berkontribusi pada *work engagement* pegawai karena kontribusi resiliensi terhadap *work engagement* sudah 57,9%. Sehingga nantinya akan memperkaya pembahasan pada *work engagement* pegawai dalam berbagai variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifah, R. N., Tentama, F., & Situmorang, N. Z. (2019). Pengujian Outer Model pada Konstrak Resiliensi. *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan*, 1-8.
- Aminah, S., & Santi, D. E. (2019). Resiliensi terhadap Tekanan Pekerjaan pada Staf Lapangan Perusahaan Kontruksi di Surabaya. *Jurnal Prosiding Berkala Psikologi*, 183-196.
- Anoraga, P., & Suyati, S. (1995). *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Astika, N. F., & Saptoto, R. (2016). Peran Resiliensi dan Iklim Organisasi terhadap Work Engagement. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 38-47.
- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources dan Personal Resources terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 12-17.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Bal, M. P. (2010). Weekly Work Engagement and Performance: A Study Among Starting Teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 189-206.
- Damayanti, A. T., & Handoko. (2018). Pengaruh Resiliensi terhadap Work Engagement pada Masinis yang Bertugas Di Stasiun Tugu Yogyakarta. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia*, 87-94.
- Dewinda, H. R., Ancok, D., & Widyarini, N. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Kerja pada Pegawai Rumah Sakit. *Psyche 165 Journal*, 217-222.
- Fahmi, S. (2016). Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada PT. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 107-116.
- Gravetter, F. J., & Wallnau, L. B. (2018). *Pengantar Statistika Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Handayani, D. A. (2016). Hubungan antara Work Engagement dengan Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Kontrak. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 58-68.
- Handayani, W. P., & Pitoyo, D. J. (2018). Pengaruh Transformational Leadership terhadap Work Engagement yang Dimediasi oleh Meaning In Work dan Personal Resource. *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 105-117.

- Hardani dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Hermawan, I. P., Hartika, L. D., & Simarmata, N. (2017). Hubungan Work Engagement dengan Turnover Intention: Studi pada Pegawai PT.X. *Jurnal Psikologi "Mandala"*, 16-22.
- Kurniawati, I. D. (2014). Masa Kerja Dengan Job Engagement pada Pegawai. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 311-324.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organisational Dynamic*, 143-160.
- Mase, J. A., & Tyokya, T. L. (2014). Resilience and Organizational Trust as Correlates of Work Engagement among Health Workers in Makurdi Metropolis. *European Journal of Business and Management*, 86-93.
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2012). Meningkatkan Work Engagement melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi. *Jurnal Unibank Semarang*, 1-19.
- Mulyatiningsing, E. (2011). *Riset Terapan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Nawang Sari, L. C., & Elmi, F. (2017). Framework Sustainability Strategy Sumber Daya Manusia. *Seminar Nasional Inovasi dan Aplikasi Teknologi di Industri*, 1-5.
- Permatasari, F., & Hadi, C. (2018). Hubungan antara Job Insecurity (Ketidakamanan Kerja) dengan Work Engagement (Keterikatan Kerja) Pada Guru Honorer SMA Negeri di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 43-55.
- Pri, R., & Zamralita. (2017). Gambaran Work Engagement pada Pegawai di PT. EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 295-303.
- Rahayu, W. (2012). Persepsi Keadilan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 19-28.
- Salmabadi, M., Fatehi, H., Mortezaheidari, & Mousavikia, A. A. (2015). The role Islamic Work Ethics in the Employee Engagement. *Jurnal of Biodiversity and Environmental Sciences (JBES)*, 463-470.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker, & M. P. Leiter, *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research* (pp. 10-24). Now York: Psychology Press.

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Roma, V. G., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 71-92.
- Sholahuddin, M. (2019). Faktor Pembentuk Resiliensi Reporter Generasi Milenial di PT. Jawa Pos Koran Surabaya. *Jurnal Wahana*, 77-86.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara Resiliensi dengan Work Engagement pada Pegawai Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Jurnal Empati*, 160-169.
- Syahrum, & Salim. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Tiara, S., & Rostiana. (2018). Peran Kualitas Kehidupan Kerja dan Grit terhadap Keterikatan Kerja pada Generasi Millennial di Industri Perbankan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni*, 342-349.
- Tonnisen, U. K., & M. I. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Resiliensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 156-163.
- Ufaira, R. A., Imanda, A. N., Gunawan, L. R., Soeprapto, & Hendriani, W. (2020). Gambaran Work Engagement pada Guru Honorer Sekolah Dasar. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 168-181.
- Utami, C. T., & Helmi, A. F. (2017). Self-Efficacy dan Resiliensi Sebuah Tinjauan Meta-Analisis. *Jurnal Buletin Psikologi*, 54-65.
- Utomo, G., Riyono, B., & Budiharto, S. (2017). Efektifitas Program Management by Objectives pada Tingkat Work Engagement Pegawai PT. X Ice Cream Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 210-225.
- Winanti, M. B. (2011). Pengaru Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 249-267.



LEMBARAN PERSETUJUAN PARTISIPAN

Dengan Hormat,

Assalamualaikum Wr Wb. Perkenalkan nama saya Sirri Hidayati, mahasiswa semester akhir jurusan Psikologi di Universitas Medan Area. Saya ingin meminta tolong kesediaan dari kakak/abang untuk dapat meluangkan sedikit waktunya untuk mengisi skala berikut ini. Tujuan dari pengambilan data ini adalah untuk kelengkapan penyusunan skripsi saya. Adapun identitas para sampel akan dirahasiakan oleh peneliti. Saya berharap kakak/abang dapat mengisi skala ini dengan sungguh-sungguh dan jujur agar didapatkan data yang valid.

Petunjuk Pengisian:

1. Tulis terlebih dahulu identitas pada kolom identitas yang telah disediakan.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama sebelum anda memilih jawaban.

Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

3. Skala ini bukan tes, sehingga setiap orang bias mempunyai jawaban yang berbeda. Tidak ada salah atau benar karena jawaban anda sesuai kondisi diri anda yang sebenarnya.

4. Semua jawaban hanya digunakan untuk keperluan penelitian karya ilmiah.
Atas perhatian dan kesediaan para kakak/abang sekalian dalam mengisi skala ini, saya mengucapkan banyak terimakasih.

Nama (Inisial) :

Jabatan :

Jenis Kelamin :

Usia :

Setiap pernyataan hanya diperbolehkan memilih salah satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu belajar dari kesalahan saat bekerja.	√			

Tanda ceklis (√) menunjukkan seseorang itu serasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

- SELAMAT BEKERJA -

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya dapat ngatasi masalah yang sedang dihadapi.				
2.	Saya selalu belajar dari kesalahan.				
3.	Saya kurang menyukai hal-hal yang menantang.				
4.	Saya berani untuk memberi pendapat, walaupun ada rekan kerja kurang sependapat dengan saya.				
5.	Saya kurang berani untuk membuat keputusan saat keadaan tidak mendukung.				
6.	Saya kurang yakin bisa naik golongan ditahun ini.				
7.	Saya selalu yakin akan takdir dan Tuhan dapat membantu saya.				
8.	Saya merasa yakin, bisa mengerjakan pekerjaan saya dengan tepat waktu.				
9.	Saya kurang mampu dalam mengatasi perasaan yang tidak menyenangkan saat bekerja.				
10.	Saya sulit untuk bangkit kembali dari masa-masa yang tidak mengenakan saat bekerja.				
11.	Saya memilih bertindak berdasarkan firasat.				
12.	Saya kurang fokus bekerja jika dibawah tekanan.				
13.	Saya kurang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja lainnya.				
14.	Saya mampu melewati masa-masa sulit saat bekerja, jika saya sudah pernah mengalaminya.				
15.	Saya mudah untuk bangkit kembali, setelah mengalami sakit/kesulitan.				
16.	Saya melihat tantangan sebagai peluang untuk belajar.				
17.	Saya mampu melihat sisi menarik dari setiap hal.				
18.	Saya kurang meyakinin akan insting yang saya rasakan.				
19.	Saya tetap akan menyelesaikan pekerjaan, walaupun sudah lewat deadline yang sudah ditentukan.				
20.	Saya mudah menyerah jika resikonya tinggi.				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
21.	Saya cenderung memilih untuk netral dengan keputusan saya jika situasi tidak mendukung.				
22.	Saya merasa bisa untuk dapat naik golongan ditahun ini.				
23.	Saya selalu bertindak berdasarkan perkataan orang lain.				
24.	Saya memiliki hubungan yang akrab dengan rekan kerja lainnya.				
25.	Saya kurang mampu dalam mengontrol kehidupan pribadi.				
26.	Saya merasa rencana Tuhan tidak tepat untuk saya.				
27.	Saya mampu beradaptasi disetiap perubahan.				
28.	Menurut saya, suatu yang terjadi pasti mempunyai alasan.				
29.	Saya kurang mampu menangani situasi pekerjaan yang baru.				
30.	Saya saling membangkitkan satu sama lain, jika mengalami kesulitan.				
31.	Semua yang saya punya ini adalah hasil jerih payah saya sendiri, tanpa adanya campur tangan oleh tuhan.				
32.	Saya merasa ada rekan kerja yang lain saling menjatuhkan.				



LEMBARAN PERSETUJUAN PARTISIPAN

Dengan Hormat,

Assalamualaikum Wr Wb. Perkenalkan nama saya Sirri Hidayati, mahasiswa semester akhir jurusan Psikologi di Universitas Medan Area. Saya ingin meminta tolong kesediaan dari kakak/abang untuk dapat meluangkan sedikit waktunya untuk mengisi skala berikut ini. Tujuan dari pengambilan data ini adalah untuk kelengkapan penyusunan skripsi saya. Adapun identitas para sampel akan dirahasiakan oleh peneliti. Saya berharap kakak/abang dapat mengisi skala ini dengan sungguh-sungguh dan jujur agar didapatkan data yang valid.

Petunjuk Pengisian:

1. Tulis terlebih dahulu identitas pada kolom identitas yang telah disediakan.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama sebelum anda memilih jawaban.

Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

3. Skala ini bukan tes, sehingga setiap orang bias mempunyai jawaban yang berbeda. Tidak ada salah atau benar karena jawaban anda sesuai kondisi diri anda yang sebenarnya.

4. Semua jawaban hanya digunakan untuk keperluan penelitian karya ilmiah.
Atas perhatian dan kesediaan para kakak/abang sekalian dalam mengisi skala ini, saya mengucapkan banyak terimakasih.

Nama (Inisial) :

Jabatan :

Jenis Kelamin :

Usia :

Setiap pernyataan hanya diperbolehkan memilih salah satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini.	√			

Tanda ceklis (√) menunjukkan seseorang itu serasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

- SELAMAT BEKERJA -

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Ketika pekerjaan belum selesai, saya akan lembur.				
2.	Saya mudah terganggu saat bekerja jika ruangan berisik.				
3.	Saya mampu bekerja dalam waktu yang lama.				
4.	Waktu terasa begitu cepat ketika sedang bekerja.				
5.	Bagi saya pekerjaan ini membosankan.				
6.	Saya merasa kurang dapat menuangkan gagasan/ide-ide baru kepada atasan.				
7.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu, walaupun saya harus bekerja lebih lama.				
8.	Saat jam kerja sudah habis, saya biasanya langsung bergegas pulang.				
9.	Saya merasa tertantang saat mengerjakan pekerjaan di waktu yang bersamaan.				
10.	Saya mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan saat bekerja.				
11.	Saya malu untuk bertanya terkait masalah pekerjaan.				
12.	Saya tidak setuju jika pekerjaan saat ini ditambah dengan pekerjaan lainnya.				
13.	Saya suka lupa waktu ketika sedang bekerja.				
14.	Saya antusias terhadap pekerjaan.				
15.	Saya mudah terdistraksi oleh keadaan sekitar.				
16.	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan saya.				
17.	Saya tidak setuju jika harus bekerja melebihi waktu jam kerja.				
18.	Saya siap untuk lembur jika diperlukan.				
19.	Saya tidak sungkan untuk bertanya kepada atasan terkait masalah pekerjaan.				
20.	Saya senang ketika harus bekerja secara intens.				
21.	Ketika saya bangun pagi, hal pertama yang ingat adalah pekerjaan.				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
22.	Pekerjaan ini tidak membuat saya semakin berkembang.				
23.	Saya merasa kurang maksimal saat menyelesaikan pekerjaan.				
24.	Saya tidak mudah mengeluh terhadap pekerjaan.				
25.	Saya merasa biasa saja dengan pekerjaan yang sekarang.				
26.	Pada saat jam kerja saya suka mengantuk.				
27.	Saya mudah tenggelam dalam pekerjaan.				
28.	Saya mudah untuk mengalihkan perhatian saya dari pekerjaan.				
29.	Saya dapat membuat terobosan baru disetiap pekerjaan yang dilakukan.				
30.	Saya mudah tersinggung jika dimarahin oleh atasan.				
31.	Pekerjaan ini membuat diri saya maju.				
32.	Saya mudah bosan dengan pekerjaan.				
33.	Saya tetap tekun bekerja walaupun tidak berjalan dengan baik.				
34.	Saya tidak puas dengan pekerjaan yang sedang dikerjakan.				
35.	Saya mudah membuka sosmed saat bekerja.				
36.	Saya tangguh secara mental saat bekerja.				
37.	Pekerjaan ini bagi saya cukup menantang.				
38.	Saya tidak sungkan untuk membagi pengalaman kerja kepada teman-teman.				
39.	Saya tidak siap jika dimutasikan dengan <i>job desk</i> yang berbeda.				
40.	Saya suka menunda-nunda pekerjaan.				



LAMPIRAN - 3
HASIL DATA MENTAH

RESILIENSI																																		
Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	Jumlah	
1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	89
2	3	3	3	2	2	1	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	81
3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	86
4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
5	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	90
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	40
7	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	1	3	1	56
8	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	85	
9	2	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	78	
10	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	87	
11	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	93	
12	3	3	3	2	2	1	3	1	1	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	3	1	3	77	
13	3	3	3	1	1	1	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	78	
14	2	3	2	1	1	1	3	1	1	3	1	3	2	1	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	69	
15	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	68
16	3	3	3	1	1	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	84	
17	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	36
18	3	3	3	1	1	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	81	
19	2	3	2	3	3	1	3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1	3	3	2	3	2	79	
20	2	3	2	2	2	1	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	80	
21	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	75	
22	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	79	
23	2	2	2	1	1	1	3	1	3	2	1	2	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	3	1	2	2	1	2	60	
24	2	3	2	2	2	1	3	1	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	76	
25	2	3	2	2	2	1	3	1	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	76	
26	1	2	1	3	3	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	59	
27	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	70	
28	2	3	2	3	3	1	3	1	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	2	77	
29	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	2	1	49	
30	3	3	3	2	2	1	3	1	1	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	3	1	3	77	
31	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	89	
32	3	3	3	2	2	1	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	81	
33	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	86	
34	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94	
35	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	90	
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	40	
37	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	3	3	3	1	1	1	3	3	3	1	3	1	56	
38	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	85	
39	2	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	78	
40	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	87	
41	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	89	
42	3	3	3	2	2	1	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	81	

WORK ENGAGEMENT																																													
Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	Jumlah				
1	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	2	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	92		
2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	2	2	2	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	3	87		
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	114		
4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118		
5	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	116		
6	1	1	1	1	1	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	46		
7	2	1	1	3	1	3	2	2	1	2	1	3	1	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	64	
8	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	113		
9	1	2	3	3	3	3	1	1	1	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	2	3	2	1	2	2	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	1	90		
10	1	2	3	3	3	2	1	3	1	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95		
11	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118		
12	1	3	1	3	1	3	2	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	3	2	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	66	
13	1	3	3	3	1	3	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	1	2	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	88	
14	2	2	1	3	1	3	2	2	3	2	1	3	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	2	1	3	1	2	1	2	1	2	69
15	1	1	3	3	3	3	2	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	1	86		
16	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	1	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	101		
17	3	1	1	1	2	1	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	2	3	64	
18	1	3	1	3	3	3	2	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	2	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	68		
19	2	2	1	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	1	2	3	1	3	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	75		
20	1	2	3	3	2	3	2	1	3	1	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	3	2	1	2	2	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	2	1	89		
21	1	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	76	
22	1	2	2	3	3	3	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	1	2	1	2	1	2	3	1	78		
23	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	1	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	89	
24	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	109	
25	1	2	3	3	1	3	2	1	3	1	3	3	2	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	88	
26	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	56	
27	1	2	3	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	1	3	1	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	3	1	86	
28	2	2	1	3	1	3	2	2	3	2	1	3	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	1	2	3	1	3	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	73	
29	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	51	
30	1	3	1	3	1	3	2	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	3	2	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	66		
31	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	2	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	92		
32	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	2	2	2	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	3	87
33	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	114	
34	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118	
35	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	116	
36	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	46		
37	2	1	1	3	1	3	2	2	1	2	1	3	1	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	64	
38	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	113	
39	1	2	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	1	2	2	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	1	90		
40	1	2	3	3	3	3	2	1	3	1	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	95		
41	2	1	1	3	1	3	2	2	1	2	1	3	1	1	3	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	64	
42	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	113	



Reliability Scale: Resiliensi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.29	.774	42
VAR00002	2.76	.576	42
VAR00003	2.29	.774	42
VAR00004	2.05	.764	42
VAR00005	2.05	.764	42
VAR00006	1.14	.521	42
VAR00007	2.48	.833	42
VAR00008	2.02	.811	42
VAR00009	2.05	.987	42
VAR00010	2.76	.576	42
VAR00011	2.02	.811	42
VAR00012	2.76	.576	42
VAR00013	2.38	.731	42
VAR00014	2.05	.764	42
VAR00015	2.48	.833	42
VAR00016	2.48	.833	42
VAR00017	2.76	.576	42
VAR00018	2.05	.764	42
VAR00019	2.76	.576	42
VAR00020	2.38	.731	42
VAR00021	2.76	.576	42
VAR00022	2.76	.576	42
VAR00023	2.76	.576	42
VAR00024	2.48	.833	42
VAR00025	2.02	.811	42
VAR00026	2.05	.987	42
VAR00027	2.31	.715	42
VAR00028	2.76	.576	42
VAR00029	2.76	.576	42
VAR00030	2.02	.811	42
VAR00031	2.76	.576	42
VAR00032	2.38	.731	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	73.55	202.449	.822	.950
VAR00002	73.07	207.434	.807	.951
VAR00003	73.55	202.449	.822	.950
VAR00004	73.79	207.246	.607	.952
VAR00005	73.79	207.246	.607	.952
VAR00006	74.69	220.219	.044	.955
VAR00007	73.36	203.162	.729	.951
VAR00008	73.81	208.695	.504	.953
VAR00009	73.79	209.099	.389	.954
VAR00010	73.07	207.434	.807	.951
VAR00011	73.81	208.695	.504	.953
VAR00012	73.07	207.434	.807	.951
VAR00013	73.45	209.376	.532	.952
VAR00014	73.79	207.246	.607	.952
VAR00015	73.36	203.162	.729	.951
VAR00016	73.36	203.162	.729	.951
VAR00017	73.07	207.434	.807	.951
VAR00018	73.79	207.246	.607	.952
VAR00019	73.07	207.434	.807	.951
VAR00020	73.45	209.376	.532	.952
VAR00021	73.07	207.434	.807	.951
VAR00022	73.07	207.434	.807	.951
VAR00023	73.07	207.434	.807	.951
VAR00024	73.36	203.162	.729	.951
VAR00025	73.81	208.695	.504	.953
VAR00026	73.79	209.099	.389	.954
VAR00027	73.52	222.304	-.077	.957
VAR00028	73.07	207.434	.807	.951
VAR00029	73.07	207.434	.807	.951
VAR00030	73.81	208.695	.504	.953
VAR00031	73.07	207.434	.807	.951
VAR00032	73.45	209.376	.532	.952

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
63.83	221.167	9.872	32

Reliability Scale: Work Engagement

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	1.95	.909	42
VAR00002	2.24	.790	42
VAR00003	2.10	.983	42
VAR00004	2.76	.576	42
VAR00005	1.98	.811	42
VAR00006	2.76	.576	42
VAR00007	2.05	.216	42
VAR00008	2.05	.909	42
VAR00009	2.43	.859	42
VAR00010	2.05	.909	42
VAR00011	2.10	.983	42
VAR00012	2.76	.576	42
VAR00013	2.24	.790	42
VAR00014	2.10	.983	42
VAR00015	2.76	.576	42
VAR00016	2.10	.983	42
VAR00017	1.95	.909	42
VAR00018	2.10	.983	42
VAR00019	1.95	.909	42
VAR00020	2.10	.983	42
VAR00021	1.95	.909	42
VAR00022	2.10	.983	42
VAR00023	2.24	.790	42
VAR00024	2.10	.983	42
VAR00025	2.00	.765	42
VAR00026	2.05	.882	42
VAR00027	2.02	.154	42
VAR00028	2.00	.765	42
VAR00029	2.10	.983	42
VAR00030	2.76	.576	42
VAR00031	1.95	.909	42
VAR00032	2.10	.983	42
VAR00033	2.76	.576	42
VAR00034	2.10	.983	42
VAR00035	1.95	.909	42
VAR00036	2.10	.983	42
VAR00037	1.95	.909	42
VAR00038	2.10	.983	42
VAR00039	1.98	.811	42
VAR00040	1.95	.909	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	84.79	434.611	.596	.960
VAR00002	84.50	434.695	.690	.960
VAR00003	84.64	425.747	.773	.959
VAR00004	83.98	445.048	.521	.961
VAR00005	84.76	442.625	.433	.961
VAR00006	83.98	445.048	.521	.961
VAR00007	84.69	457.780	.024	.962
VAR00008	84.69	442.560	.383	.962
VAR00009	84.31	436.560	.578	.960
VAR00010	84.69	442.560	.383	.962
VAR00011	84.64	425.747	.773	.959
VAR00012	83.98	445.048	.521	.961
VAR00013	84.50	434.695	.690	.960
VAR00014	84.64	425.747	.773	.959
VAR00015	83.98	445.048	.521	.961
VAR00016	84.64	425.747	.773	.959
VAR00017	84.79	434.611	.596	.960
VAR00018	84.64	425.747	.773	.959
VAR00019	84.79	434.611	.596	.960
VAR00020	84.64	425.747	.773	.959
VAR00021	84.79	434.611	.596	.960
VAR00022	84.64	425.747	.773	.959
VAR00023	84.50	434.695	.690	.960
VAR00024	84.64	425.747	.773	.959
VAR00025	84.74	443.271	.441	.961
VAR00026	84.69	440.121	.463	.961
VAR00027	84.71	457.380	.098	.962
VAR00028	84.74	443.271	.441	.961
VAR00029	84.64	425.747	.773	.959
VAR00030	83.98	445.048	.521	.961
VAR00031	84.79	434.611	.596	.960
VAR00032	84.64	425.747	.773	.959
VAR00033	83.98	445.048	.521	.961
VAR00034	84.64	425.747	.773	.959
VAR00035	84.79	434.611	.596	.960
VAR00036	84.64	425.747	.773	.959
VAR00037	84.79	434.611	.596	.960
VAR00038	84.64	425.747	.773	.959
VAR00039	84.76	442.625	.433	.961
VAR00040	84.79	434.611	.596	.960

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
82.74	458.052	9.402	40

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Resiliensi	Work Engagement
N		42	42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	63.83	82.74
	Std. Deviation	9.872	9.402
Most Extreme Differences	Absolute	.219	.128
	Positive	.111	.082
	Negative	-.219	-.128
Test Statistic		.219	.128
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073 ^c	.080 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Work Engagement * Resiliensi	42	100.0%	0	0.0%	42	100.0%

Report

Work Engagement

Resiliensi	Mean	N	Std. Deviation
36	64.00	1	.
40	46.00	2	.000
49	51.00	1	.
56	64.00	2	.000
59	56.00	1	.
60	89.00	1	.
68	86.00	1	.
69	69.00	1	.
70	86.00	1	.
75	76.00	1	.
76	98.50	2	14.849
77	68.33	3	4.041
78	89.33	3	1.155
79	76.50	2	2.121
80	89.00	1	.
81	88.75	4	18.482
84	101.00	1	.
85	113.00	2	.000
86	114.00	2	.000
87	95.00	2	.000
89	82.67	3	16.166
90	116.00	2	.000
93	118.00	1	.
94	118.00	2	.000
Total	86.74	42	21.402

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Work Engagement * Resiliensi	Between Groups	(Combined)	16972.369	23	737.929	7.348	.000
		Linearity	10870.126	1	10870.126	108.235	.000
		Deviation from Linearity	6102.243	22	277.375	52.762	.066
	Within Groups		1807.750	18	100.431		
Total			18780.119	41			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Work Engagement * Resiliensi	.761	.579	.951	.904


Correlations

Correlations

		Resiliensi	Work Engagement
Resiliensi	Pearson Correlation	1	.761**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	42	42
Work Engagement	Pearson Correlation	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



**UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1147/FPSI/01.10/VIII/2022 22 Agustus 2022
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. **Bapak/Ibu Kepala**
Personalia
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Sirri Hidayati**
NPM : **178600078**
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Kallista Alam, Jl. Beringin No. 1 A Kecamatan Sunggal** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. Kallista Alam"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.


Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat


Vain Anisa, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



 **PT. KALLISTA ALAM**
JL. BERINGIN NO.1-A, KEL.SUNGGAL, KEC. MEDAN SUNGGAL
MEDAN 20128 SUMATERA UTARA - INDONESIA
TELEPON : (+62 61) 8044-1979, 8044-2524, FAX : (+62 61) 8044-2010
e-mail : persoptka.medan@gmail.com

No : 09.01/KA/2022
Lamp :-
Hal : Selesai melaksanakan Penelitian

Medan, 03 September 2022

Kepada Yth,
Dekan Fak. Psikologi
Universitas Medan Area
Di
Medan


Dengan Hormat,

Dengan ini kami sampaikan mengenai hal tersebut diatas. Sesuai surat dari Universitas Medan Area Fakultas Psikologi Nomor : 1147/FPSI/01.10/VIII/2022, tanggal 22 Agustus 2022 perihal Riset dan pengambilan Data, menerangkan bahwa :

Nama : Sirri Hidayati
NPM : 178600078
Jurusan : Ilmu Psikologi
Judul Skripsi : Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT Kallista Alam

Benar mahasiswa tersebut telah menyelesaikan Penelitian dan Pengumpulan data pada Karyawan PT Kallista Alam selama 7 hari kerja terhitung mulai tanggal 24 Agustus s.d 31 Agustus 2022. Perlu disampaikan bahwa data dan informasi yang diperoleh selama Penelitian hanya diperkenankan untuk kepentingan Akademis (Ilmiah).

Demikian kami sampaikan agar dapat dimaklumi, terima kasih.

PT Kallista Alam

(Alwiza)
Bhg. Personalia

Cc :
Pertinggal